الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي

جامعة الجزائر

معهد علم الاجتماع



الاغتراب العمالي في منشأة صناعية جزائرية عوامله و نتائجه

دراسة ميدانية

رسالة دكتوراة الحلقة الثالثة في علم الاجتماع الصناعي

اعداد :
جازية كيران

اشراف :
الدكتور خير الله عصار

الجزائر 1988

بســـم اللـــه الرحمــــن الرحــــيم

ربّ أدخلـــني مدخـــل صـــدق

واخرجني مخـــرج صــــدق

واجعـــل لـي مـــن لدنـــك

سلطـــانا نصـــيرا .

صدق اللـه العظـيم

(80 ـ 17)

الاهـــداء

الــى

والــدى الشهيد رحمه اللــه .

الــى والدتي الكريمة واخوتي

والــى أطفال الحجارة .

/ شكــــر واعـــتراف بالجميل /

يشرفنى أن أتقدم بالشكر الجزيل الى الدكتور خير الله عصار على مساعدته وتشجيعاته طوال مدة اشرافه على هذا البحـث .

كما انى أتقدم شكرى الى السيد محمد أمير مدير معهد علم الاجتماع فى جامعة عنابة على ماقدمه لي من مساعدات فى اطار انجاز هذا البحث ، هذا واقدم شكرى الى الاستاذ عمر عسوس والى الاستاذ عمورة شويف.

أشكر أيضا ادارة منشأة المواد الدسمة لمدينة عنابة ، خاصة مديرها الذى قدم لى كل التسهيلات للقيام بالتربص والاتصال بمصالح المنشأة وعمالها الذين وضعوا ثقتهم بى وأجابونى بصراحة عما يدور فى خلدهم .

أشكر أخى كميران صيد وابن الخال حسين بوجم وابن العم كميران العياشى على مساعدتهم لنا .

وأخيرا أشكر كل من مد يد المساعدة لانجاز هذا البحث المتواضع .

/ المقـــدمة /

لقد احدثت الثورة الصناعية تغييرات جذرية فى شتى الميادين وفى كـــل انحاء العالم ، حيث ادى التقدم التكنولوجي فى الغرب الى انتشار استعمال الآلة فى الصناعة . وذلك ادى بدوره الى ظهور عدة آثار اجتماعية كالهجرة الريفيــة وتدنى ظروف المعيشة الاجتماعية ، اشتداد درجة الاستغلال للطبقة الكادحـــة ، بالاضافة الى انتشار مرض العصاب والانحراف والاغتراب .

تأثرت الجزائر بدورها بالثورة الصناعية عن طريق نقل التكنولوجيا من أجـــل تنمية البلاد ، الامر الذى ادى الى ظهور عدة مشكلات اجتماعية من خلال عمليـة التغير التى مرت بها الجزائر منذ الاستقلال .

لقد اعتبرت منظمة الصحة العالمية (H . O . W) الاغتراب مرض العصر الشائع .(1) أى انه المرض العام الذى يصيب الكثير من الافراد مهما اختلفت انتماءاتهم ، هكذا اهتم باحثون عديدون فى علم النفس وعلم النفـــس الاجتماعى وعلم الاجتماع والانثروبولوجيا ، الخ لدرجة تشير بعض الدراسات الـى وجود حوالى 25 ألف بحث ومقال ودراسة حول الاغتراب .(2)

غير ان البحث فى الاغتراب يبدو مسألة جديدة بالنسبة للعالم العربى . فلم نعثر على أي بحث حول الاغتراب اجري فى العالم العربى (3) الا رسالة بومخلـوف

---

(1) — LOUIS ZURCHER: SELF CONCEPT , ALIENATION AND SOCIAL CHANGE, IX WORLD CONGRESS OF SOCIOLOGY, UPPSALA SWEDEN, 1978; P.4

(2) — رسالة شفوية من فيليكس غيير (W. O. H) الامين العام للجنة الدوليـة لدراسة الاغتراب ، هولندا ، الى الاستاذ المشرف ، المكسيك ، أوت 1982 .

(3) — يقوم فى الوقت الحاضر الدكتور عاطف المقلة عضيبات من جامعة اليرموك فـــى المملكة الاردنية الهاشمية ببحث حول الاغتراب عند الطلاب ، لكن البحث مازال فى مرحلة الاعداد .
وسالة شفوية الى المشرف بيودلبى ، أوت 1986 .

(سنشير اليها فيما بعد) التى قـام بهـا على عينة من العمال فـى الجزائـر .

بناء على هذه المعطيات تم اتخاذ القرار لدراسة الاغتراب على مستوى المصنع الجزائرى ، باعتبار ذلك دراسة رائدة ، الاولى من نوعها حسب اطلاعنا ، وتـم الانطلاق للبحث من موقعين :

الأول ، الدراسات الميدانية السابقة حول الموضوع .

الثانية ، الاطلاع المباشر على المجال البشرى ، حيث يتوقع انجاز البحث .

بالنسبة للدراسات الميدانية ، كان البحث الذى قام به شبارد وزملاؤه (1) نقطة الارتكاز ، خاصة الاستمارة التى قاموا بتطبيقها . فقد شكلت أقسامها حـول مكونات الاغتراب المجال الاساسى لاستمارة البحث ، غير ان فحص الاسئلة بمزيـد من التأنى أظهر انها تصلح للمقارنة بين مجتمعين مصنعين : أحدهما آلـي تماما ، والآخـر أوتماتيكى عادى ، فكان لزاما ان نجرى تغييرات جوهرية فـى صميم الاسئلة .

وكـان السـؤال : كيف ؟

أمدنا الاطلاع على الميدان والقيام بالاتصال بالعمال والمشرفين والاداريـين واجراء محادثات مطولة معهم بفرضية أساسية ارتكز عليها البحث هى : ان العمال الجزائريين يعانون من الاغتراب لكن بشكل مختلف عن الكويين والامريكيين . ذلـك لان الصناعة فى عمرها قصير وتواجه مشكلات تختلف الى حد كبير عن تلك فـى كوريا والويات المتحدة ، ثم فالاغتراب كما افترضنا يكون مختلفـا .

---

(1) — انظر : JON SHEPARD ET AL. THE EFFECTS OF TECHNOLOGY WORKERS.

قدم فى الاجتماع الثالث والسبعين للرابطة الامريكية لعلم الاجتمـاع ، سان فرنسيسكو 1978 ، وقد نقل الى العربية ، انظر خير الله عصـار ، محاضرات فى منهجية البحث الاجتماعى ، ديـوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص ص ، 117 — 132 .

بناء على هذه الملاحظات تم افتراض :

(1) ـ أن الاغتراب يزيد او يقل بحسب انماط التفاعل الادارية ، فاذا كانت انماط التفاعل حسنة بين العمال والادارة فان ذلك يؤدى الى التقليل من الاغتراب . واذا كان العكس اي انماط التفاعل سيئة فان ذلك يؤدى الى زيادة الاغتراب .

(2) كما تم افتراض ان المشاركة فى تسيير المنشأة يؤدى الى شعور العمال بالانتماء ، وبالتالى الى الرضا عن العمل وهذا بدوره يقلل من حدة الاغتراب أى أن التطبيق الفعلى للتسيير الاشتراكى للمؤسسات يقلل من الاغتراب .

وهكذا هذا عنوان البحث هو " الاغتراب العمالى فى منشأة صناعية جزائرية : عوامله ونتائجه ."

والعوامل قصدنا بها انماط التفاعل الادارية ، والتسيير الاشتراكى للمؤسسات، أما النتائج فهى تأخذ شكل رضا العمال عن العمل ومدى ارتباطهم بالمؤسسة ومدى التوافق مع العمل ومدى تحقيق الجوانب المادية وزيادة الانتاج ، القصد سميناها مستلزمات الاغتراب IMPLICATION OF ALIENATION

هذه هى المنطلقات النظرية للبحث ،

ان الاغتراب كما اشار أحد الباحثين (1) أصبح مثل المظلة يشتمل على مفاهيم عديدة ، انه عند هيجل غيره عند ماركس وعند اريك فروم وغيره عند ها بوماس . وله معنى خاص عند هربرت ماركوز .

عندما تعمقنا فى البحث وجدنا مفهومين للاغتراب فى الكتابات الجزائرية . فحسب احدى الدراسات الجامعية الجزائرية حول الموضوع فالهجرة الفردية يعد عاملا مشجعا على الانعزال والانطواء ، انها تحدث تذمرا كبيرا لدى العمال الامر الذى يؤثر بالسلب على علاقاتهم مع التنظيم . كما تجعلهم باستمرار يشعرون بعدم الاطمئنان على اسرهم من جراء وضعيتهم هذه التى تنعكس بدورها بالسلب على نفسية العامل ومعنوياته .

---

(1) ـ فى نقاش عام حول الاغتراب ، المؤتمر الحادى عشر لعلم الاجتماع سيودلهى ، أوت ، 1986 ، (معلومات من المشرف) .

ان الاندماج يتوقف على مدى كفاءة التنظيم فى الكشف عن احتياجات عماله وطموحاتهم ومشاكلهم داخل التنظيم وخارجه ... وكشفت الدراسة الامبريقية على ان هذه الحاجات تتعلق بالاستقرار والاطمئنان (بسبب الهجرة الفردية .) واستيعاب وهضم مدلولات القواعد التنظيمية للتنظيم وادراك اتصاله .(1)

أما المفهوم الثانى ، فهو من نحت الدكتور بوتفنوشات ... فبالنسبة اليه ، الاغتراب هو نوع من التطلع والولع بمظاهر الثقافة والحضارة الغربية ، يتضمن بعض الانسلاخ من الثقافة والحضارة الوطنية الجزائرية .(2)

وكلا المفهومين لا يتفق مع مفهوم الاغتراب لدى العامل فى الصناعة ، وعلاقاته مع الالة ، ومع الادارة التى تشرف عليه ، ومع التنظيم ككل ، الذى يشكل التسيير الاشتراكى للمؤسسات الاطار العام له . لقد افترضنا أن تطبيق التسيير الاشتراكى للمؤسسات بشكله النموذجى حسبما جاء فى القانون ، يقلل من الشعور بالاغترابه بناء على هذا ، أجرى بحثنا في مؤسسة سوجيديا (المنشأة الوطنية للمواد الدسمة فى مدينة عنابة) التي يطبق بها التسيير الاشتراكى للمؤسسات ، وكانت العينة تتكون من 126 عاملا يمارسون الانشطة المتعلقة بالعملية الانتاجية .

* * *

ان المنهج المطبق هو المنهج الوصفى التحليلى ، وكانت قضية الخروج من المفاهيم الى مؤشراتها المركزية من اصعب ماواجهنا فى مضمار صياغة استمارة البحث التى تشكل الوسيلة الرئيسية لجمع البيانات ، ولم تقتصر الاسئلة على الاغتراب وعوامله بل شملت ايضا الرضا عن العمل ، الارتباط بالمؤسسة والتوافق مع طبيعة العمل ، لعل ذلك يشكل صورة متكاملة عن وضع العامل الجزائرى: اغترابه وما يترتب على اغترابه من قضايا . لقد قسمت الاسئلة المتعلقة بمكونات الاغتراب حسب سيمان : اللاقوة ، اللامعنى ، اللامعيار ، التوجيه الذاتى للعامل كما سنرى فيما بعد .

* * *

---

(1) — محمد بومخلوف : انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة ، الاندماج والاغتراب ، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الحلقة الثالثة فى علم الاجتماع ، معهد علم الاجتماع ، الجزائر ، 1983 — 1984 .

(2) — MOSTEFA BOUTEFNOUCHET: SYSTEME SOCIAL ET CHANGEMENT SOCIAL EN ALGERIE. O.P.U. ,ALGER 1984

قسمت الرسالة الى بابين :

الباب الاول : البعد النظرى للبحث (اربعة فصول)

الباب الثانى : البعد الميدانى للبحث (اربعة فصول)

يتناول الفصل الاول للباب الاول ، الخلفية الاجتماعية - الاقتصادية للمشكلة وتشتمل على الاثار المجتمعية للثورة الصناعية فى الغرب ، التغير الاجتماعى فى العالم الثالث ، التغير الاجتماعى فى الجزائر واهم آثاره ، كانتشار الامية والتخلف الاقتصادى ، الخ .

ويحتوى الفصل الثانى ، على دراسة تحليلية للاغتراب ، اى تحديد معنى الاغتراب نشأته وانواعه : الاغتراب النفسى ، الاغتراب الاجتماعى ، الاغتراب الاقتصادى ، ثم نظريات الاغتراب ، وأبعاد الاغتراب ، بالاضافة الى قياس الاغتراب .

يتناول الفصل الثالث الاغتراب والنظام الاجتماعى - الاقتصادى ، وتتضمن هذه النقطة ، الاغتراب فى بعض المجتمعات الرأسمالية ، الاغتراب فى المجتمعات الاشتراكية ، الاغتراب فى بعض المجتمعات النامية .

ويتضمن الفصل الرابع استراتيجية التسيير فى الجزائر وعلاقتها بالاغتراب ، التسيير الادارى فى الجزائر ، التسيير الاشتراكى للمؤسسات ، مشكلات التسيير المؤسسى ، دراسات الاغتراب فى الجزائر .

بالنسبة للفصل الاول للباب الثانى ، يحتوى على اشكالية البحث ومنهجه ، بما بما فى ذلك فرضيات البحث واهدافه واهميته .

ويتناول الفصل الثانى مجال الدراسة وهنا تمت دراسة المجال الجغرافى للبحث ومشكلات الوحدة . ثم المجال البشرى (العينة) ، وأخيرا وسائل جمع البيانات وكيفية تحليل البيانات .

الفصل الثالث يتناول البيانات الميدانية تحليلها وتفسيرها ، ويتفرع عنها الخلفية الاجتماعية - الاقتصادية . المتغير المستقل (التفاعل مع الادارة) المتغير التابع (الاغتراب) ، بعض مستلزمات الاغتراب .

لقد تم عرض بيانات الميدانية حسب اقسام الاستمارة ، ومفاهيمها فى محاولة لتكوين صورة متكاملة عن الميدان .

فى الفصل الرابع ، تمت معالجة الفرضيات للتعرف على مدى صدقها وارتباطها مع الواقع ، واختتم الفصل بمناقشة النتائج والاقتراحات .

ثم ختم البحث بكلمة ختامية .

* * *

ان عدم وجود مراجع بالعربية كانت الصعوبة الكبرى التي واجهتنا ، وقد أمكن ببذل جهود خاصة للحصول على بعض المراجع بالانكليزية والفرنسية أشرنا اليها فى سياق الموضوع . غير اننا نعرف سلفا ان المراجع حول الاغتراب هى اكبر عددا مما أمكن الحصول عليه .

لقد بذلنا جهدا كبيرا لسبك لغة الرسالة بعبارات دقيقة خالية من الاخطاء الاملائية والنحوية . ورغم ذلك أرجو المعذرة من القارئ الكريم لأى هفوة ، وأنا على استعداد تام لتقبل أى نقد أو توجيه أو اقتراح لتحسين هذا العمل ليصل الى درجة الكمال ، والكمال التام هو لله وحده ، وهو ولي التوفيق .

عنابة فى مـاى 1988

الفهـــــرس

البـــاب الأول

البعـــد النظـــري لمشكلـــة البحـــث

ان صياغة المشكلة التي يجب على العالم أن يتناولها بالبحـــث اكثر أهمية من حلها ، هذا الحل الذي يمكن أن يكون مجرد عمليـــات حسابية أو تجريبية ، ان طرح أسئلة جديدة ، وطرح امكانيـــات جديدة للمعرفة ومحاولة النظـر الى المشكـلات القديمة من زاويــــة جديـدة يتطلب خيالا مبدعا ويعتبر التقـدم الحقيقي للعلـم.

أ : اينشتاين وانيفيلد في كتابهما :
" تطـور الفيزيـــاء "

الباب الأول

البعد النظري لمشكلة البحث

يقصد بالاصطلاح مشكلة البحث شيئين :

أولاً ، تلك التساؤلات الرئيسية التي يهدف البحث الى ايجاد أجوبة عليها .

ثانيا ، الأسس النظرية العلمية التي تستند عليها تلك التساؤلات من جهة والأجوبة عليها من جهة أخرى .

إن هدف هذا الفصل هو معالجة هاتين النقطتين بشيء من التفصيل . بادئ ذي بدء لابد من التمييز بين مشكلة البحث والمشكلة الاجتماعية . فالمشكلة الاجتماعية هي كل موقف اجتماعي يتضمن ضرورة التغير الى الأفضل ،[1] بعبارة أخرى . ان المشكلة الاجتماعية ترتبط بالجوانب المرضية في المجتمع ، أما مشكلة البحث فانها تعالج الجوانب السوية والجوانب المرضية . (2)

يمكن القول اذن أن مشكلة هي موضوع يحيط به الغموض . (3) وكما ذكرنا أعلاه ، فلكشف هذا الغموض يطرح الباحث تساؤلات معينة ترتكز على تصورات نظرية . بالنسبة الى موضوعنا ، فان مشكلة البحث هي مشكلة اجتماعية يعبر عنها بالاغتراب ، الذي سوف نحدد معناه بدقة فيما بعد .

نعالج في هذا الباب عددا من النقاط أولها ما أطلقنا عليها اسم الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للمشكلة ، وذلك على أساس أن لكل مشكلة

---

(1) سيد عويس : " مشكلة البحث " ، في : معجم العلوم الاجتماعية ، تقديم ابراهيم مدكور ، الهيئة المصرية للكتاب ، 1975 .

(2) عبد الباسط محمد حسن : أصول البحث الاجتماعي ، مكتبة وهبة ، 1976 ، ص 153 .

(3) نفس المرجع ، نفس الصفحة .

اجتماعية جذورا ترتبط بالاوضاع الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للمجتمع . نتبع ذلك بدراسة مفهوم الاغتراب ، ونظرياته وأبعاده والأساليب المتبعة لقياسه ، ثم نتناول في الفصل الثالث مسألة الاغتراب وعلاقته بالنظام الاجتماعي - الاقتصادي ونختم هذا الباب بدراسة العلاقات بين التصنيع والتسيير والاغتراب في الجزائر ...

/ الفصل الأول /

الخلفية الاجتماعية - الاقتصادية للمشكلة

يقصد بالتعبير : الخلفية الاجتماعية - الاقتصادية ، العوامل والظروف بعيدة المدى الكامنة وراء مايسمى : **مشكلة البحث** . بعبارة أخرى ، الأوضاع المجتمعية والتغيرات الاجتماعية التي تعرضت لها ، عبر فترة من الزمن ، مما ساهم في تكوين المشكلة .

بما أن الثورة الصناعية في الغرب كانت أهم مجموعة من العوامل أدت الى تغييرات جذرية ينبغي لنا أن نعرضها باختصار . وهذا يشكل بدوره مدخلا الى دراسة التغيرات الاجتماعية التي حدثت في العالم الثالث عامة وفي الجزائر خاصة .

فماهي الآثار المجتمعية للثورة الصناعية في الغرب ؟

أ - الآثار المجتمعية للثورة الصناعية في الغرب :

يقصد بالثورة الصناعية مجموع التغيرات المتلاحقة السريعة نسبيا التي تحدث في الميادين الاقتصادية والتكنولوجية . ويستخدم مفهوم الثورة الصناعية الآن للدلالة على التغيرات التكنولوجية ، وهي التحديدات الرئيسية التي تؤدي في أي مجتمع الى تغيير جذري في عالم الصناعة والوصول الى نتائج سريعة ... (1)

(1) حسن سعفان ، " ثورة صناعية " في معجم العلوم الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره .

في رأى العالم الأمريكي لويس مامفورد فان الثورة الصناعية مرحلة متوسطة أطلق عليها اسم : التكنيك المتوسط ، وقد سبقتها مرحلة التكنيك القديم .

لقد استعمل الناس في مرحلة التكنيك المتوسط الحديد والنار ، على نقيض مرحلة التكنيك القديم التى استعملوا فيها الماء والخشب . ويرى مامفورد أن ظهور التكنيك المتوسط ، أدى الى احداث تغييرات كبرى في المجتمع ككل . لقد حلت المدن الكبيرة محل القرى الصغيرة ، والعامل غير الماهر محل العامل الماهر ، والمصنع الكبير محل بيت العمل الصغير . وبرزت ظاهرة التنافس الحاد بدلا من التعاون . وأصبح الفرد يعتمد على مجهوداته الخاصة من أجل الحصول على مركزه ومكانته في المجتمع . (1)

ان عزلة الانسان الحديث في رأى مامفورد هي السبب في ظهور عدة مشاكل نفسية ـ اجتماعية ، منها : عدم الاستقرار الصناعي ، وازدياد الاصابة بالعصاب والانحراف والاحساس الطاغي بعدم جدوى الحياة بالنسبة لكثير من الناس . (2)

" وقد يرجع تاريخ بداية عصر التكنيك المتوسط الى عام 1850 ، عندما مكن تحسن الآلة البخارية واتقانها من الاتساع الحقيقي للتصنيع ، وجعل من الضروري ايجاد رؤوس أموال كبيرة وأعمال ضخمة ". (3) لكن اذا حاولنا أن نتعرف الى التغيرات التى أحدثها هذا الاتساع الهائل للصناعة لوجدنا أنه أدى الى انتشار ظاهرة الهجرة الريفية نحو المدن الصناعية الكبيرة حيث تدنت ظروف المعيشة في أماكن مكتظة مليئة بالقذارة

---

(1) أ . براون علم النفس الاجتماعي في الصناعة . ترجمة السيد محمد وآخرين ، دار المعارف . ط 2 . القاهرة . 1968 ، ص ، 43 .

(2) نفس المصدر السابق ، ص . 31 .

(3) نفس المصدر السابق ، ص . 32 .

وكان مستوى المساكن والشؤون الصحية منخفضا بشكل مفزع . وجـــــرد العمل من الظروف الاجتماعية التى تحيط به ، كما أصبحت الآلات تحظـى باهتمام أصحاب المصانع على حساب العمـال .

بالنسبة للنظام فقد ازدادت الوحدات الصناعية اتساعا . ولم يعــد فى استطاعة صاحب المصنع أن يشتغل بمفرده ، الأمر الذى أدى الــى ظهور الشركات المساهمة والجمعيات التعاونية . وكنتيجة لكبر حجــــم الشركات المشتركة نشأت طبقة من المديرين لادارة مصانع لايمتلكونهـــا أنفسهم . . . كما ظهرت اتحادات جمعت شمل العمال تساوم من أجـــل حقوقهم ، وتضغط على الادارات لتحسين ظروفهم . . . (1) والجدير بالذكـر أن ايديولوجية فترة التكنيك المتوسط مستمدة من أعمال كثيرة من العلمـاء . لقد وضع دارون مفهوم ((البقاء للأصلح)) وأكد هربرت سبنسر أن لكـل فرد الحق فى أن يحاول الابقاء على ذاته . لذلك يجب أن يكون الناس أحرارا فى التنافس وبذلك يثبتون صلاحيتهم للبقاء . . . كما أكد بنتـــام (1748 ـ 1832) أن جميع أوجه النشاط الانساني انما تقوم علـــى الأنانية . ومثل تلك الأوجه من النشاط القائمة على الأنانية انما تخـدم دائما مصالح المجتمع ، (2)

فيما يتعلق بدور الدين ، كان البروتستانت والرأسماليون يديـنون بالفردية ، هكذا أنكر كلاهما روح المجتمـع . . .

لكن ماهو شعور العامل فى هذه الفترة (التكنيك المتوسط) نحـو عمله ؟ كان العامل يرى رب العمل كلبا ماكرا مصاصا لدماء الانســان يستغله عند كل ضرورة . . . حسب رأى لويس واى " Lewis Way. " ، لقد شرح كيف أن العامل الذى فقد عمله كل مغزى اجتماعي ، وكل معنى

---

(1) أ. براون [illegible] ، دار المعارف . ط 2 . القاهرة ، 1968 ، ص . ص . 33 ، 34 .

(2) نفس المصدر السابق ص ص 34 ، 35 .

بدأ أخيرا يقبله حسب القيمة التي يضفيها عليه صاحب المصنع.. كما أن العامل لم يعد يؤدي العمل من أجل شرف الحرفة ، أو حتى لمجـــرد الفخر الشخصي الخالص ، ولكنه كان يؤدي عمله لمجرد كسب نقـــود... كان رجل الصناعة بصفة عامة يشبع كل الحاجات الفيزيقية الممكنة ويـــترك الحاجات السيكولوجية : فالشعور بالمسؤولية والفخر بالحرفة واحترام الذات والاحساس بالفائدة الاجتماعية كل هذه كانت دون اشباع .(1)

من هنا نلاحظ بداية المشكلات الاجتماعية المتعلقة بالصناعة ، والــتي يعتبر الاغتراب احداها .

ب ـ التغـير الاجتماعي في العـالم الثـالث :

. يقصد بالتغير الاجتماعي ((أنواع التطور التي تحدث تأثيرا فـي النظام الاجتماعي ، أي التي تؤثر في بناء المجتمع ووظائفه ، وهو جزء مـن عملية أكبر وأوسع من عمليات التطور في المجتمع ، وهي تلك التي يطلـــق عليها اسم " التغير الثقافي " . ولا يخضع هذا التغير لارادة معيـنة ، بل انه نتيجة لتيارات وعوامل ثقافية واقتصادية وسياسية ، يتداخل بعضهـــا في بعض ويؤثر بعضها في بعض .)) (2)

بهذا يبدو أن التغير الاجتماعي هو عملية تؤثر في البنية والوظائف الاجتماعية يتضافر فيها العديد من العوامل منها الثقافية والاقتصاديـــة والسياسية ، وتؤدي الى تنمية اجتماعية ونهوض بالمستوى المعيشي ، والثقافـي للافـراد .

يمكن أن نميز بين التغيير الاجتماعي والتغير الاجتماعي ، فالأول يعني التغير عن طريق الثورة وفرض التغير على الناس ، وهذا يتم باعتماد خطط

---

(1) نفس المصدر السابق ص ، ص 34 ـ 44 وانظر أيضا دراسة ماكس فيبر الشهيرة حول هذا الموضوع : The protestant Ethic(The spirit of capitalism,Scribner'S Sons,Ny,1958.

(2) السيد بدوي :((تغير اجتماعي)) في : معجم العلوم الاجتماعيـــة : مصدر سبق ذكره .

انمائية التي تضعها الحكومة من أجل النهوض بجميع الميادين الثقافية حسب السياسة المسطرة من طرفها فهي تبذل مافي وسعها من أجل تغيير الوضع الراهن . أما التغيير الاجتماعي فهو تغير الناس ومجتمعهم تدريجيا وبشكل بطيء وطوعي نسبيا ، وغالبا مايكون نتيجة لتأثيرات التربية ووسائل الاعلام والتقدم العلمي والاحتكاك بالمجتمعات الأخرى .

بعد الحرب العالمية الثانية نالت معظم دول العالم الثالث استقلالها السياسي . لكنها وجدت أن الاستقلال السياسي يبقى أجوف اذا لم يتضمن استقلالا اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا . هكذا عملت أكثر هذه الدول على تحقيق الاستقلال الاقتصادي وذلك بتأميمها الثروات الطبيعية والمؤسسات التي كانت تحت سيطرة القوى الاستعمارية . من ثم وضعت خططا عديدة لتحقيق التنمية الاجتماعية الشاملة بما في ذلك التصنيع والنهضة الثقافية حيث عملت على محو الأمية للكبار ونشر ديمقراطية التعليم، وتشجيع المواهب الشابة والانفتاح على ثقافات المجتمعات الأخرى ،كل ذلك بقصد الخروج من دائرة التخلف .

لقد عرف العالم الثالث نوعي التغير سابق الذكر . الأول عن طريق الثورات وخطط التنمية ، والثاني عن طريق الاتصال بالمجتمعات الأخرى والتربية . *

فبالنسبة الى التغير الاول فقد بدأ على شكل اتباع سياسة تنموية تدرس من طرف الحكومة ومخططة بشيء من الدقة من أجل بلوغ الهدف

---

* مثلا عرفت مصر العربية هذين النوعين من التغير ،حيث أنها عملت على تغيير الأوضاع التي كانت سائدة أيام الملك فاروق ، فعملت على نشر الثورة الثقافية والصناعية ،واستبدلت النظام الملكي بالنظام الاشتراكي ، كما أنها شجعت البعثات العلمية الى الخارج من أجل الاحتكاك بثقافات المجتمعات المتقدمة للاستفادة بها عند العودة الى مصر من أجل تنميتها .

المنشود ، وهو القضاء على مخلفات الاستعمار من تخلف وأمية وغيرهما ورفع مستوى معيشة الجماهير .

أما التغير الثاني فيحدث نتيجة للاتصال بالمجتمعات الأخرى، السياحة والانفتاح على ثقافات العالم والبعثات فضلا عن التربية التى تعيرها الحكومة أهمية كبرى من أجل اعداد الأجيال سواء فى المؤسسات التربوية أو عن طريق وسائل الاعلام كالتلفزة والسينما والصحف والمجلات وغيرها .

على العموم يمكن القول أن دول العالم الثالث التي خضعت طويلا للاستعمار ، ورثت اقتصادا زراعيا متخلفا وقطاعا صناعيا تقليديا في الوقت الذى كان الغرب يمر بتغيرات جذرية نتيجة ظهور الثورة الصناعية فى انجلترا ، وانتشارها بعد ذلك الى بقية البلدان الأوروبية .

في ذلك الوقت كانت دول العالم الثالث مستعمرة تعاني من تخلف شامل . من هنا أصبح الغرب وحده يقود الحركة العلمية والتقدم التكنولوجي لقد أطلق على الدول غير المنمية الى المجتمعات المصنعة اسم : **العالم الثالث** على أساس أن أوروبا الغربية هي العالم الأول وأوروبا الشرقية هي العالم الثاني ، وكان بعض الاقتصاديين يشيرون الى البلاد الفقيرة بعبارة ((البلاد المتأخرة)) ((Bakward counitries)) ثم شاع بالتدريج مصطلح ((البلاد المتخلفة)) ((Undervelopped countries)) ثم استبدل بهذا الاصطلاح فى السنوات الأخيرة أصطلاح ((البلاد النامية ((Developing countrees)) . (1)

لكن بعد أن حصلت تلك الدول على استقلالها سارعت الى محاربة التخلف ، باتهاجها سياسة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما أشرنا .

---

(1) جلال أمين : ((التخلف)) ، في : معجم العلوم الاجتماعية مرجع سبق ذكره .

جاء في الميثاق الوطني الجزائري :((فمنذ أن بدأت بلدان العالم الثالث تمسك بزمام ثرواتها وتشرف على بنيات اقتصادياتها وتتحكم في تحديد أسعار منتوجاتها ، ظهر نوع جديد من الاستغلال يتخذ شكل استعمار تكنولوجي ... ويتمثل هذا الأخير بالنسبة للبلدان المتطورة في الاحتفاظ لفائدتها باحتكار التكنولوجيا ، لتتمكن من الزيادة بنسب غير معقولة في تكاليف التنمية ببلدان العالم الثالث ... وهكذا فان الزيادات التي تمس تكاليف التنمية ، لاتوجد في مستوى شراء التجهيزات أو بناء المنشآت الصناعية بقدر ماتتصل بعديد الخدمات التي يستلزمها حسن تسيير الانتاج ، نظرا الى أن مردودية الاستثمارات التي اسهمت في انجاز المعامل مرتبطة بتسييرها تسييرا منتظما ، ان أشكال التبعية هذه ، تأتي من ضرورة سعي بلدان العالم الثالث لأن تكسب من البلدان المتطورة ماتسميه هذه معارفها الثقافية واتقانها الصناعي))(1).

من هنا يلاحظ أن لجوء البلدان المتخلفة الى استيراد التكنولوجيا الحديثة من البلدان المتطورة يعتبر عاملا هاما من العوامل التي تمكن هذه البلدان من تحقيق التنمية التي تطمح اليها .

باختصار ، يمكن القول أن نقل التكنولوجيا الى العالم الثالث واعتماد هذه البلدان على سياسة التصنيع لتحقيق التنمية الاجتماعية ، قد أدى الى اكتظاظ المدن بالسكان واشتداد أزمة السكن ، وظهور الأحياء القصديرية كما أن الاحتكاك بالدول الصناعية قد دفع شعوب العالم الثالث الى أن تطالب بحياة أفضل نتيجة لمحاكاتها لنمط الحياة في المجتمعات المتقدمة(2).

---

(1) جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني ، الجزائر ، 1976 ، ص ص 251 — 252 .

(2) راجع الفاروق زكي يونس : تنمية المجتمع في الدول النامية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1967 ، ص ص 4 — 5 .

وعليه يغدو الفرد غير متكيف* بدرجات مع مجتمعه ، بل يغدو وكأنه مفصول عن واقعه الاجتماعي والثقافي . فيتسبب ذلك كله في انتشار ظواهر الانحراف، والأمراض النفسية مثل العصاب، والاحباط والاغتراب،

ونظرا لانتماء الجزائر الى العالم الثالث، فهي الأخرى تعاني بشكل أو بآخر من هذه الظواهر والمشاكل بسبب التنمية السريعة ، كما سنرى بعد قليل .

ج - التغير الاجتماعي في الجزائر وأهم آثاره :

لاشك أن دول العالم الثالث تتشابه في كونها دولا متخلفة ،لأنها : ((تشترك في عدد كبير من الخصائص الاقتصادية والاجتماعية من أهمها ارتفاع نسبة المشتغلين بالزراعة ... وتخلف الفن الانتاجي السائد، وانخفاض انتاجية العامل ، وانخفاض نسبة الادخار الى الدخل القومي ، وارتفاع معدل المواليد والوفيات ، وانخفاض مستوى التعليم والصحة والتغذية ، وانتشار بعض العادات والتقاليد الاجتماعية المرتبطة بالفقر وبطء النمو))(1).

بالرغم من تشابه دول العالم الثالث في كونها دولا متخلفة كما ذكرنا سابقا ،الا أن هذا لم يمنع وجود خصائص مميزة لكل منها. وهذا

---

* التكيف هو تلك العملية التي يتوافق بواسطتها الكائن الحي مع بيئته الطبيعية ... ، ويقصد به في علم الاجتماع ، التكيف الاجتماعي تعديل السلوك وفقا لشروط التنظيم الاجتماعي ، وتقاليد الجماعة والثقافة ، أنظر أحمد زكي صالح ((تكيف)) في معجم العلوم الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره .

* لمزيد من المعلومات حول هذه النقطة ، أنظر الفصل التاسع عشر بعنوان الاحباط في الصناعة ، أ. براون علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ص 271 ، مرجع سبق ذكره .

(1) جلال أمين : ((التخلف)) ، في معجم العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره .

يعود بصورة رئيسية الى وجود اختلافات تاريخية ولغوية ودينية... بينها .

لقد بقيت الجزائر مستعمرة فرنسية مدة 132 سنة فما هي الخصائص الرئيسية للبلاد غداة الاستقلال 1962 ؟

ـ انتشار الأمية :

لقد ((ترك الاستعمار في الجزائر آثارا عميقة نتيجة لسياسة التجهيل التي اتخذ منها نظاما للسيطرة والاستبداد ، ونتيجة للأضرار البليغة التي ألحقها بشخصية الشعب الجزائري المتمثلة خاصة في لغته القومية التي كانت محظورة ، وفي تاريخه وثقافته الذين ابتليا بالجحود والازدراء ... حيث كانت أغلبية الشعب الجزائري من الأميين)). (1)

لقد بلغت نسبة الأمية أكثر من 90 % بين المواطنين الكبار(2)

كما تميز الميدان الثقافي بتأخر عظيم نتيجة لعملية التجهيل التي فرضتها السلطات الفرنسية على الشعب الجزائري خاصة حرمانه من تعلم لغته الوطنية التي جعلتها اللغة الثانية بعد الفرنسية ،كما أن الاستعمار الفرنسي حاول طمس الشخصية الجزائرية ، واجبار الشعب على التجنس بالجنسية الفرنسية . باختصار حاول اجتثاث الشعب الجزائري من أصوله العربية الاسلامية ..

ـ تخلف اقتصادي :

تميز الوضع الاقتصادي ـ ابان فترة الاستعمار ـ بالثنائية خاصة في القطاع الزراعي ... فهناك القطاع العصري بيد المعمرين ويتوفر على أدوات حديثة للعمل وانتاجه في الغالب موجه للسوق العالمية متجاهلا بذلك حاجات الاستهلاك الداخلي . وهناك القطاع التقليدي بيد الجزائريين

(1) الميثاق الوطني مصدر مذكور سابقا ، ص . 91 .

(2) وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية : خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية ، 1967 ـ 1978 . الجزائر ماي 1980 ، ص. 203

ويتصف بأنه مجزأ وضعيف يشتغل بالوسائل التقليدية ... وقد أدى هذا الى ضعف الناجية أكثر ، الأمر الذى دفع بأصحاب هذا القطاع فى أغلب الأحيان الى البحث عن العمل المأجور الفلاحي أو غير الفلاحي .(1

من هنا يتبين بوضوح أن الاقتصاد الجزائرى أثناء الوجود الاستعمارى الفرنسي كان يتميز بوجود قطاع أساسي استحوذ عليه المستعمر واستغله لصالحه بوسائل انتاج حديثة ، وقطاع متخلف بيد الجزائريين كانوا يستغلونه بطرق تقليدية لاشباع حاجاتهم الضرورية .

ـ قهــــر استعمـــارى

زيادة على انتشار الأمية والتخلف الاقتصادى اللذين عرفتهما الجزائر خلال فترة الاحتلال الفرنسي ، فالمستعمر بحكم طابعه الاستيطاني اكتسى صورة اضطهاد مطلق كاد يؤدى الى ابادة الشعب . كما أدى الاحتلال الى تجريد الشعب من ممتلكاته وتشريده عن أراضيه . وتشديد الخناق عليه باستمرار .(2)

هذا يعني أن المستعمر كان يمارس أبشع أنواع التسلط والتعسف ، والقهر ، وعمل على تشريد الفلاحين الذين يمثلون أغلبية المواطنين الجزائريين الى الجبال الجرداء والصحراء القاحلة ، غير أن الشعب الجزائرى لم يستسلم وتابع النضال السياسي الوطني ... وظل يقاوم باصرار من أجل الاعتراف بالجنسية الجزائرية والاستقلال الوطني ، والرفض القاطع لكل محاولات الادماج العنصوى فى الأمة الفرنسية .(3)

لقد كان لجمعية العلماء المسلمين الجزائريين بقيادة عبد الحميد بن باديس دور فعال فى المحافظة على الهوية القومية(العربية الاسلامية)

(1) محمد بومخلوف ، ((سياسة التنمية فى الجزائر)) ، فى مجلة العلوم الاجتماعية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (الجزائر) العدد 2 ، مارس ، 1983 ، ص . 143 .

(2) الميثاق الوطني ، ص . 31 .

(3) الميثاق الوطني ، ص . 11

للجزائر . قامت الجمعية بفتح عدد كبير من المدارس لتعليم مبـــادئ الاسلام والعربية ، ووقفت الجمعية ضد التجنس بالجلسية الفرنسية والدمج مع فرنسا .(1)

من كل هذا نستنتج :

أولا ، أن الاستعمار الفرنسي حاول أن يمحي معالم الشخصية الوطنيـة في الجزائر لمدة تزيد على القرن .

ثانيا ، أنه لم ينجح الا الى حد ما بسبب المقاومة المسلحة من جهـة والمقاومة الثقافية والوطنية من جهة أخرى .

ثالثا ، يمكن أن نقول مبدئيا أن الفترة الاستعمارية قد غرست فيها بعض جذور الاغتراب بالقوة ، وأدى هذا الى اعتبار اللغة الفرنسية عند البعض اسمى من العربية ، وفى النظر الى الحضارة الأوربية بمنظار التبجيل الزائد عن الحد (2)

مرحلة مابعد الاستقلال : تميزت مرحلة مابعد الاستقلال منذ 1962 فى الجزائر بظاهرتين كبيرتين : أولهما ، التنمية الاقتصاديـة والثانية التنمية الاجتماعية الثقافية ، جاء فى الميثاق الوطني :

((وقد كان علينا بادئ ذى بدء أن ندعم الاستقلال الوطنى ... والعمل بكل جد للنهوض بالمهمة التاريخية التي تتمثل فى التنمية ، اذ لا مجال

(1) كتب ابن باديس مقالا قال فيه :((بعضهم يريد خلقنا ودمجنا فـي غيرنا ... ونحن نقول أن الأمة الجزائرية تكونت مثل بقية الأمم ... وهي ليست فرنسا كما أن فرنسا ليست هي)) انظر : تركي رابح الشيخ عبد الحميد بن باديس : فلسفته وجهوده فى التربية والتعليم ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1969 ، ص 257 .

(2) فى عام 1935 جرى نقاش بين بن باديس وثلاثة جزائريين مثقفين ثقافة غربيـة الذين أشاروا الى أن ليس للجزائر وجود فقال :((ان الأمة الـتي لاتحترم مقوماتها من جنسيتها ولغتها ودينها وتاريخها لاتعد أمة بين الأمم ... عليكم أن تنتشلوا أمتكم وتساعدوها على النهوض .))
المرجع السابق نفس الصفحة .

في عصرنا هذا لتقدم اقتصادى حقيقي بدونها ، بل لايمكن لأية أمـة أن تستكمل عناصر وجودها وبقائها الا بتحقيقها .)) (1) ومفهوم التنمية فـي الجزائر ((ينصرف الي أنها عملية تمكن الثورة من بلوغ غاياتها الاقتصاديـة، والاجتماعية ، والثقافية .)) (2)

هكذا يلاحظ أن الجزائر تبنت سياسة التنمية قصد احداث تغييرات جذرية فى المجال الاقتصادى والثقافي والاجتماعي . لأجل تحقيق هـذه الأهداف أعلنت البلاد عن ثورات ثلاث : الثورة الصناعية ، الثورة الزراعية والثورة الثقافية ،وكان لكل من الثورات أهداف بعيدة المدى شكلـت مخططات التنمية الوسيلة والارادة لتحقيقها ، هكذا انطلق المخطط الثلاثى الأول 1967 ـ 1970 والمخطط الخماسي الثاني 1983 ـ 1988 .

مما يسترعي الانتباه فى هذه المخططات هو غلبة القطاع الصناعي ليس على الزراعي فحسب بل على بقية القطاعات أيضا . مثلا فى المخطـط الرباعي الثاني (1974 ـ 1978) (3) خصص للصناعة 43ر5% من مجموع 1110ر212 مليار دينار ، بينما حظيت الزراعة 10ر9% والتربية والتكوين 9% والنشاط الاجتماعي 13ر3%.

ويستمر الاهتمام بالصناعة على حساب القطاعات الاخرى حتى الـى ماقبل وقت قصير عندما لوحظ الاعتماد الكبير فى مضمار الغذاء علـى الاستيراد ، وضعف سوق البـترول .

على أى حال لقد كانت البلاد تهدف من تحقيق الثورة الصناعية الى أن تتمكن من أسباب العلم والتكنولوجيا من أجل التحكم فيهما ، فضلا عـن امكانية التكوين العلمي والتكنولوجي فى الميدان الصناعي عمليا)). (4)

---

(1) الميثاق الوطني ، ص . 22 .

(2) الميثاق الوطني ، ص . 175 .

(3) جمال صالحي : ((التوازن القطاعي فى المخطط الخماسي)) ، الشعب ، (الجزائر) ، 1983/11/28 .

(4) الميثاق الوطني ، ص ، 120.

بالنسبة للثورة الزراعية فقد اتخذت أبعادا نجملها فيما يلي :

((أ — تحويل العلاقات والصلات الاجتماعية ودعمها بجهاز يتضمن أساليب جديدة للتسيير واحداث القرى الاشتراكية .

ب — تنظيم مصالح متصلة بالانتاج ، وذلك بفضل سياسة للتسويق وأسعار تضمن لحصيلة العمل الأجر اللائق بها .

ح — تحديث مناهج الانتاج وتقنياته ، بفضل طرق جديدة للتسيير تعتمد على مساهمة حقيقية للعمال وعلى مكافحة التفتت .)) (1)

لقد كانت الثورة الزراعية ترمي الى : احداث تبديل في عقلية الفلاح والى تغيير العلاقات الاجتماعية وجعل الفلاحين أنفسهم المسيرين من خلال التسيير الذاتي والتعاونيات الزراعية .

غير أن الأمر لم يتم بهذا الشكل ، وأدت سياسة التركيز على التصنيع الى :

- النهوض بالتصنيع والتهيئة العمرانية .
- تمركز المصانع في المدن .
- الطلب المتزايد على العمل في الصناعة .
- ضعف القاعدة الزراعية .

اذن يمكن أن تعتبر هذه الخصائص بسبب التصنيع والتنمية السريعة هي التي شجعت على الهجرة من الريف الى المدينة .(2)

يلاحظ مثلا أن نسبة العاملين في الصناعة كانت في ارتفاع مستمر منذ 1966 الى 1967 وحتى الوقت الحاضر . وأدى هذا الى اكتظاظ المدينة بالسكان على حساب الريف . مثلا كان سكن الغرفة الواحدة ، مرتفعا جدا : وصل الى 2,67 شخصا كما تميزت المساكن بضيقها .(3)

(1) الميثاق الوطني ، ص ، 107 .

(2) Benachehou, Abdellatif: l'exode rural en Algerie, Presse de l'E N A P. Fevrier 1979. P. 10.

(3) الديوان الوطني للاحصائيات : نتائج حول اليد العاملة والديمغرافية، الجزائر ، رقم 1983/4/1 ، ص . ص . 22 — 23 .

كما ازداد تركيز السكان حيث كان يوجد 41% من السكان في المدن في عام 1977 مقابل 31% في 1966 و43% في 1980. لقد انتقل مايقرب من 1300.000 شخص من الوسط الريفي الى الوسط الحضري . علاوة على ذلك يوجد اختلال في توزيع السكان بين الشمال والجنوب فحوالي 95% من السكان يعيشون على 17% من الاراضي الواقعة في ولايات الشمال .(1)

بعبارة أخرى ،ساد عدم توازن في التوزيع الجغرافي للسكان والهجرة من الريف الى المدينة ، مما ساهم الى حد كبير في انتشار عدد من المشكلات الاجتماعية .

لكن في II المخطط الخماسي الاول 1980 ـ 1984 (2) أشار القائمون عليه الى أنه يهدف الى ترقية جميع المواطنين ومحو الفوارق الجهوية سواء في مستوى توزيع السكان أو النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

هكذا عمل المخطط الخماسي الاول على التقليل من الحرمان الذى كان يعاني منه معظم المواطنين القاطنين بضواحي المدن أو في أماكن بعيدة في الأرياف . لقد تم القضاء على معظم الاحياء القصديرية تقريبا بارجاع أعداد كبيرة من قاطنيها الى ولاياتهم الأصلية* كما أدت اللامركزية

---

(1) وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية : خلاصة الحصيلة الاقتصادية الاجتماعية للعشرية 1967 ـ 1978 ، الجزائر ، ماي ، 1980 ، ص . 185 .

(2) المخطط الخماسي الثاني 1985 ـ 1989 : التوجيهات والمحاور الكبرى ، ديسمبر ، 1985 ، ص. 16 .

* لقد قامت الدولة باجراء تغيير اجتماعي حاسم ((بالشروع في أعمال ترمي الى اعادة تنظيم تدفق السكان ... بغية ... توزيع أكثر توازنا للنشاطات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ضمانا بذلك لنشر اكثر توازنا للمداخيل والسيادة الاجتماعية بين الشمال والجنوب بين الجبل والسهل والمدينة والريف ، انظر الامانة الدائمة المخطط الخماسي الثاني (1985 ـ 1989) اذ عملت مثلا على نقل الاكواخ القصديرية وارجاع السكان الى ولاياتهم اذا لم يكن لهم سكن . ص، 16 .

الى تحقيق عدة أهداف لصالح المجموعات المحلية لقد ركز المخطط الخماسي الثاني 1985 ـ 1989 ((على اعطاء الأولوية للفلاحة والرى نظـــرا للدور الذى تقوم به توفير الاستقلال الغذائي والحد من التبعية للخارج والاعداد لفترة ما بعد البترول)). (1)

أى أن الدولة من خلال تطبيقها للمخطط الخماسي الاول والثانـي قد عملت جاهدة على ترقية التنمية الجهوية والمحلية . كما ركزت على محاولة ترقية الفلاحة من أجل توفير الغذاء والاعتماد على الذات فى هذا المضمار.

والآن ننتقل الى الثـورة الثقافـية :

جـاء في الميثاق الوطنـي أن للثـورة الثقافـية ثـلاثة أهداف :

((أ ـ التأكيد على الهوية الوطنية الجزائرية ، وتقويتها وتحقيق التنمية الثقافية بجميع أشكالهـا .

ب ـ الرفع الدائم لمستوى التعليم المدرسي والكفاءة التقنـية .

حـ ـ اعتماد اسلوب فى الحياة ينسجم مع مبادىء الثورة الاشتراكية كمـا يحددها هذا الميثاق)) (2)

وتظهر الثورة الثقافية فى أسمى أشكالها فى التعريب والجـزأرة وديمقراطية التعليم بنشر العلم والفكر العلمي .

فبالنسبة للتعريب ((لم يفتأ يحقق من يوم لآخر تقدما مرموقا فـي الجزائر)) (3) لقد استرجعت مكانتها الأولى الى حد كبير بتعميم استعمال العربية فى معظم المؤسسات بالرغم من بعض العراقيل النفسية ـ الاجتماعية.

فيما يخص ديمقراطية التعليم بذلت جهود جبارة من أجل نشـر التعليم الى كافة فئات الشعب . ومنذ سنوات قليلة بوشرت بتطبيق نظـام المدرسة الأساسية (تسع سنوات لكل الاطفال):

---

(1) المخطط الخماسي الثاني ، ص ، 7 ،

(2) الميثاق الوطني ، ص ، 92

(3) الميثاق الوطني ، ص ، 94

تشير الاحصائيات الى أن عدد التلاميذ في التعليم الابتدائي كان في عام 1962 . 777.636 وغدا 3.178.912 في عام 1981 - 1982 أي أكثر من خمسة أضعاف . (1)

أما في التعليم الثانوي التقني فقد بلغ مجموع التلاميذ في السنة الدراسية (1980 - 1981) 4.135.797 (2)

في عام 1962 تم تكوين 25 مهندسا بينما بلغ عدد المهندسين المتخرجين منذ 1962 الى الآن بـ : 4000 مهندس من بينهم 1000 مهندس في الري . وبتطبيق الخريطة الجامعية يؤمل في تكوين 16 ألف مهندس الكتروني في عام 2000 . (3)

باختصار :

أولا ، ان الجزائر شهدت تغيرا اقتصاديا اجتماعيا - ثقافيا عميقا وشاملا في خلال السنوات التي تبعت الاستقلال .

ثانيا ، أدى هذا التغير الشامل المخطط الى نتائج مخططة (متوقعة) مثل رفع مستوى الحياة ، نشر التعليم ، الصناعة ، ونتائج غير مخططة ، غير متوقعة ولم تتخذ الاجراءات المناسبة لمواجهتها كالهجرة الى المدينة واكتظاظ المدن والانحرافات المختلفة المترتبة عنها .

ثالثا ، مس التغير الاجتماعي عددا من البنيات والوظائف الاجتماعية ، مثل محاولات التعريب ، وتغيير العلاقات الاجتماعية في المصنع عن طريق التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتعاونيات الزراعية ، وأخيرا اعادة هيكلة المؤسسات التي انطلقت في عام 1984 .

---

(1) وزارة التربية الوطنية مديرية التخطيط . بيانات احصائية لسنة 1981- 1982 مارس 1982 ، رقم 20 ، ص، 22

(2) Ministère de l'éducation nationale direction de la planification des statistiques 1984-1985-P9

(3) Actualité économie· revue mensuelle(Alger) N° 2 Mars 1986.PP 47-48.

فاذا استخدمنا نظرية (أوغبورن Ogburn) التي (تفيد أن التغيرات التكنولوجية تسبق التغيرات الثقافية) ونظرية (سوروكين Sorokim) (الايديولوجية تسبق التغيرات الاجتماعية) يمكن القول ان الأول قد ((ميز بين العناصر المادية للثقافة والعناصر المعنوية وقال بأن الأولى أسرع في تغيرها من الثانية (1))) .

أما الثاني ، فقد رأى أن ((العناصر الايديولوجية تميل الى الانتشار أولا ، لأنه مهما كانت الظاهرة علمية أو فنية أو اقتصادية ، فان فكرتها أو معناها لابد أن تقتحم النفوس ، وعندئذ تبدأ في التأثير على السلوك وعلى الثقافة المادية .)) (2)

مما تقدم يمكن القول :

1 ـ أن النظريتين تنطبقان على الوضع في الجزائر نظرا لأن الجزائر غداة الاستقلال تبنت مذهب الاشتراكية من أجل احداث تغيرات جذرية في المجتمع ، وذلك بتطبيق سياسة التنمية في جميع الميادين ، وكانت تهدف من ذلك الى الحد من الهجرة الى الخارج ، القضاء على البطالة نهائيا ، توفير كل مطالب المواطنين للحاجات الضرورية .

2 ـ انهما تتضمنان امكانية الاغتراب لأن الافراد لا يتغيرون بنفس السرعة المطلوبة منهم . فهؤلاء الأفراد معتادون على نمط عيش معين قبل دخول الآلة للعمل . كما انهم معتادون على التعامل مع الآلات التقليدية البسيطة في أعمالهم المختلفة . فبدخول الآلة الى الصناعة يصبح العامل كأنه يحن الى الآلة التقليدية نظرا لصعوبة تكيفه مع متطلبات الآلات التكنولوجية سواء في الصناعة أو في الزراعة .

---

(1) السيد بدوي : ((تغير اجتماعي)) في : معجم العلوم الاجتماعية . مرجع سبق ذكره .

(2) السيد بدوي : نفس المرجع .

تعتبر ظاهرة النزوح الريفي أحد الأسباب لظهور عدم التكيف عند عدد كبير من السكان لانه يتضمن نوعا من الفغلية " Anomie " *

ويضح (تونيس) عددا من الفروق الجوهرية بين المجتمع الكبير والمجتمع المحلي ملخصا أن المجتمع الكبير " Society " هو على النقيض مركب معقد بناء ووظيفة . ويخضع في علاقات أفراده ومظاهر سلوكهم لقوة القانون والروابط التعاقدية ، ويسيطر عليها التفكير التقديري القائم على المصلحة الخاصة ، وعلى الاثرة أكثر من قيامه على الايثار ، وعلى الحذر المتبادل والتشكك في الغريب ، كما يمتاز هذا الشكل ... بانتشار المتناقضات بين فئاته وهيئاته والصراعات المشروعة وغير المشروعة والنزاعات الانتهازية ·)) (1)

أما المجتمع المحلي (Community) وحدة محدودة النطاق الايكولوجي والديموغرافي ، وهي خاضعة لسلطان الدين والاعراف والمتواضعات الاجتماعية ، تسيطر على أفرادها العواطف والمشاركات المجتمعية ؛ وتسودها روح التضامن والتعاون التلقائي ، وتعتبر الأسرة هي اللبنة الاولى في تركيبها الاجتماعي .)) (2)

---

* يقصد بالفغلية " Anomie " الحالة الاجتماعية التي تمثل فراغا ... وهي تنطوي على انهيار في النسق القيمي السائد في المجتمع ، وتبرز ظروف الانومي حينما تصبح غايات الفعل متناقضة ، صعبة المنال ، خالية من الدلالة ... هذه الظروف عبارة عن فقدان القدرة على التوجه مصحوب باحساس بالفراغ انظر Joseph Sumpf, Michel Hugues: dictionnaire de sociologie, librairie larousse, Paris (1973.

(1) مصطفى الخشاب : ((مجتمع)) في : معجم العلوم الاجتماعية مرجع سبق ذكره .

(2) مصطفى الخشاب : ((مجتمع)) نفس المرجع السابق .

يلاحظ مما سبق أن العلاقات التي تسود بين أفراد المجتمع المحلي علاقات مباشرة أى علاقات وجها لوجه ، بينما تسود العلاقات غير المباشرة في المجتمع الكبير أى علاقات الوساطة ، مما يجعل الفرد الآتي من القرية يصاب بنوع من الضياع بل الاغتراب ، نظرا لصعوبة اندماجه فى المجتمع الجديد نتيجة لوجود نمط عيش مختلف عن الذى اعتاد عليه ، نمط عيش تضعف فيه وظيفة القيم والمعايير فى ضبط سلوكات الافراد ، وحتى نمط المساكن الجديدة يجبر العائلات على التكيف فتتغير السلوكات والمواقف ، وتصبح القيم الاجتماعية التى أدت الى خلق هذه السلوكات ضعيفة وتأخذ قيم أخرى مكانها .

هكذا نلاحظ أن الافراد لا يتغيرون بنفس السرعة التى يتغير بها الجانب المادى من الثقافة . لقد عمدت الجزائر فى بادىء الأمر الى النهوض بالجانب الصناعي ، لأنه يؤدى الى احداث تغيرات سريعة في المجتمع ، بينما الجانب المعنوي من الثقافة فنلاحظ أنه بدأ يتغير ببطء كبير ، نظرا لأن تغيير العقليات صعب المنال لذلك فهو يتطلب وقتا كبيرا .

وتدعيما لما سبق ذكره نقدم نتائج احدى الدراسات التى تعرضت الى الآثار التى تركتها عملية التحضر (أى السكن فى المدينة) وعملية التصنيع :

((ـ تناقض بين ازدحام المدينة بالسكان على حساب عمران الريف ، ففي الشمال يسكن مايقرب من 90٪ من السكان ، أما الجنوب فيسكنه 05 ٪ منهم ، وفى المدن الكبرى يتزاحم 300 ساكن فى الكيلو متر المربع ، بينما نجد مدن الجنوب يتراوح فيها عدد السكان فى الكيلومتر المربع بين (10 ـ 50 ساكنا.)) (1)

---

(1) محي الدين مختار : مشكلة انحراف الأحداث : عواملها ، ونتائجها ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، عام 1984 ـ 1985 ، ص.ص 14 ـ 15 .

— ((اشتداد أزمة السكن في المدن التي تظهر باكتظاظ عدد كبير من أفراد الأسرة في مسكن واحد ، وفي تكون الأحياء القصديرية .)) (1)

— كما عرف المجتمع الجزائري عدة انحرافات من جراء عملية التحضر والتصنيع ونورد الآن احصاءات الانحراف في الجزائر العاصمة وعلى المستوى الوطني أيضا من خلال الدراسة الخاصة بمشكل الانحراف (أي انحراف الأحداث).

الجدول رقم 1

تطور ظاهرة انحراف الأحداث في الجزائر العاصمة بالنسبة لمجموع المنحرفين على المستوى الوطني . (2)

السنة	الاناث	٪	ذكور	٪	المجموع	المجموع العام للمنحرفين	النسبة العامة
1965	13	4٫17	296	95٫83	309	7474	4٫13
1970	44	8٫25	488	91٫75	532	8810	6٫03
1978	194	17٫56	906	82٫54	1100	15120	7٫27

((يتضح من الجدول السابق كيف تطورت ظاهرة الانحراف خلال اربع عشرة سنة في الجزائر العاصمة ، فقد ارتفعت النسبة العامة حد أدنى وهو 4٫13٪ الى 6٫03 ٪ هذا يعني تضاعف النسبة . . . ويلاحظ ايضا . . .

(1) نفس المصدر السابق ، ص . 15 .

(2) أخذت هذه البيانات الاحصائية من : د / عبد الوهاب بلطرش ، استاذ في معهد الحقوق والعلوم الادارية في جامعة قسنطينة ، قام بجمعها وتصنيفها من دور المحاكم ومراكز اعادة التربية الخاصة بالاحداث المنحرفين 1983 ، أنظر المصدر السابق ص 69

أن أكثر من ثلاثة أرباع هذه النسبة تعود الى الذكور، وأقل من الربع الى الاناث . . . كما تبين أن نسبة انحراف الفتيات قد ارتفعت من 4ر17 %الى 56ر17% عام 1978 ،أى أكثر من خمس مرات ، مما يدل على خطورة تفاقم الظاهرة . . . غير أن مقارنة مجموع عدد المنحرفين الأحداث من الجنسيين يشير الى أنها تصل الى 27ر7 % من مجموع المنحرفين على المستوى الوطنى فى عام 1966 ، وهذا يعني شيئين :

أولا ـ أن نسبة المنحرفين الأحداث قد تضاعفت خلال اثنتى عشرة سنة بالمقارنة مع مجموع المنحرفين .

ثانيا ـ ان مجموع عدد المنحرفين كبارا وصغارا ، قد تضاعف أيضا (تقريبا) فى نفس الفترة من 2089 فى عام 1966 الى 15120 فى عام 1978 .)) (1)

و ((بعبارة أخرى ، ان البلاد كلها شهدت ارتفاعا فى عدد المنحرفين ، ولم يكن هذا قاصرا على الأحداث ،بل شمل الكبار أيضا من الذكور الذين هم الأغلبية العظمى .)) (2)

---

(1) نفس المرجع السابق ص 69 ـ 70 .

(2) نفس المرجع السابق ، ص 70 .

الجـــدول رقـــم (2)

ظاهرة الانحراف حسب بعض الولايات الكبرى من 1978 ــ 1980م

السنة 1978		السنة 1979		السنة 1980	
الولايـة	العـدد	الولايـة	العـدد	الولايـة	العـدد
الجزائرالعاصمة	1627	الجزائر (ع)	1325	الجزائـر	1966
وهـران	652	وهـران	617	وهـران	733
قسنطينـة	640	قسنطينة	565	قسنطينة	446
عنـابة	329	عنـابة	373	عنـابة	419

((يشير الجدول رقم (2) الى ان الولاية التى يزداد فيهـا الانحراف من سنة الى أخرى هى ولاية الجزائر العاصمة ، حيث بلغ عدد المنحرفين 1966 حدثا منحرفا سنة 1980 . وكان العدد 1627 قبل ثلاث سنوات ، كما يلاحظ ارتفاع عدد المنحرفين فى بعض الولايات الأخرى . لكنه ينخفض فى بعض الولايات الأخرى .)) (1)

ولقد انطلقت الدراسة حول انحراف الأحداث المذكورة سابقا من فرضيتين هما :

أ و لا : ((ان انحراف الأحداث فى الجزائر هو نتيجة لعدم الاشباع الكافي والسوى للحاجات المادية ، والحاجات النفسية ــ الاجتماعيـة للفرد .)) (2)

فبعد اختبار هذه الفرضية فى الميدان توصل الباحث الى العديد من النتائج ندرج بعضها فيما يلي :

---

(1) نفس المرجع السابق ، ص ، 73

(2) محيى الدين مختار : مشكلة انحراف الاحداث عوامله ونتائجـه نفس المرجع السابق ، ص ، 103

((1 ـ ان ظاهرة الطلاق وتعدد الزوجات من المؤشرات التي لها علاقة بالسوك الانحرافي .

2 ـ ان الأحداث في المجموعة المنحرفة يعانون من عدم اشباع الحاجة الى المحبة والحنان من طرف الأم ... أو الأب ... أي أنه لا يوجد نوع من التعويض من جانب أحد الوالدين ، بل يشتركان في تثبيت الشعور بالحرمان عند هؤلاء الأحداث مما يؤدي بهم في النهاية ... الى التوجه نحو السلوك اللا اجتماعي . .

3 ـ ... أن أفراد المجموعة المنحرفة ، رغم أن هناك الكثير منهم من أصل ريفي ، الا أنهم لايريدون العودة الى الريف للعمل في الزراعة . .

4 ـ لوحظ ... أن النزعة الأقوى تتجه نحو البطالة ... وهذا يمهد للانحراف ، نظرا لقلة المؤسسات التي تستطيع امتصاص هؤلاء حتى لا يبقوا متسكعين في الشوارع .)) (1)

أما الفرضية الثانية للباحث تقول :((ان انحراف الأحداث في الجزائر هو نتيجة لعدم فعالية الضبط الرسمي وغير الرسمي على الحدث الى الحد الذي يجعله واعيا بمدى القبول الاجتماعي لأفعاله .)) (2)

وقد أيدت البيانات الميدانية صدق هذه الفرضية الى حد كبير . . .

وهذه بعض النتائج التالية :

((وقد يسلك الآباء مع أبنائهم ألوانا متعددة من التصرفات اللا تربوية قد يترتب عليها في النهاية شعور هؤلاء الأبناء بأنهم منبوذون أو غير مرغوب فيهم ، وبهذا يزداد التوتر ، كلما زاد هذا التوتر ، كلما زاد هذا التوتر ... أدى بالطفل الى فقدان الاتزان شيئا فشيئا .)) (3)

((عدد كبير من أفراد المجموعة المنحرفة يهربون من المنزل . . . وهذا يؤكد ميل هؤلاء الاحداث الى التحدي ... بمعنى أنهم لا يبالون بوسائل الضبط الاسرية .

---

(1) نفس المرجع السابق ، ص 103 ـ 104 ـ 105 و 106 .
(2) نفس المرجع السابق ، ص 416 .
(3) نفس المرجع السابق ، ص 416 .

- ان أكثر من نصف الهاربين من المجموعة المنحرفة ... يبقــون في الشوارع متسكعين دون ملجأ ... وهذا يؤدى الى مزيد من الانعزال والغربة عن الأسـرة)). (1)

- بالنسبة ((للاتجاه السلبي نحو البرامج الدراسية والتدريس ، فقد أجمعوا على أن البرامج التى تدرس لهم صعبة هذا بالنسبة للمجموعة المنحرفة وهى من العوامل المساهمة في تركهم المدرسـة ... ،

- كما أجمع أفراد المجموعة المنحرفة على أن علاقاتهم بالمعلمـين كانت سيئة ، هذا ما أدى الى اللجوء الى التسرب المدرسي ... وهذا يعنى رفضهم غير المباشر لأساليب الضغط الرسمي ... الخ .)) (2)

من خلال دراسة محيى الدين مختار المذكورة أعلاه ومن خـلال النتائج التى توصل اليها نستطيع أن نقول أن الفرضيتين اعتمدتا علـى تصور نظرى نابع من أوضاع التغير الاجتماعي السريع الذى تمر بـ الجزائر ... فالثورات الثلاث التى قامت بها البلاد أدت الى احداث هذه التغيرات في المجتمع ...

وأمام هذه التغيرات يبدأ الفرد بالمعاناة نظرا لكونه لا يتغير بنفس السرعة التى تحدث بها هذه التغيرات ،.

لقد حدث تغير في حاجاته الجسدية والاجتماعية ، وفي انمـاط اشباعها وحدث تغير في الوسائل التى تضبط سلوكه ، والانحراف عنـد البعض هو مؤشر لعدم قابليتهم لهذا التغير السريع .

د - خاتمـة : لقد بينا ببعض من التفصيل كيف أن الثـورة الصناعية في الغرب ساهمت في خلق عدد من المشاكل الاجتماعية كالهجرة والعصاب والانحراف والاغـتراب .

---

(1) نفس المرجع السابق ، ص ، ص . 117 - 118 - 119 .

(2) نفس المرجع السابق ، ص ، ص . 422 . 423 وص 424 .

لقد تأثر العالم الثالث بمحاولات التنمية ، فأدى ذلك بدوره الى اكتظاظ المدن بالسكان وما ترتب عنها من أمراض شبه الغرب الى حد ما وتختلف عنه أيضا .

لقد عانت الجزائر بدورها بشكل أو بآخر من مشاكل عديدة ظهرت نتيجة للتنمية السريعة التي انتهجتها للخروج من التخلف ، فقد أحدثت مشاريع التنمية تغيرا اقتصاديا - اجتماعيا - ثقافيا عميقا وشاملا بعد الاستقلال ، وأدى هذا الى عدد من الظواهر كرفع مستوى الحياة ، نشر التعليم ، الصناعة ، علاوة على ذلك برز عدد من الظواهر غير متوقعة كالهجرة الى المدينة ، وانتشار الأحياء القصديرية وازدحام المدن بالسكان ، وظهور الانحرافات المختلفة .

ان الاغتراب هو أحد المشكلات الاجتماعية ، فهو يشبه الانحراف الى حد ما ، على الرغم من أنه لا يتضمنه بالضرورة . وكما سنرى فيما بعد فان الاغتراب قد يكون كامنا وراء الانحراف ، أي بشكل مجموعة من الأسباب تؤدي الى الانحراف . (1)

لنحاول في الفصل التالي القيام بدراسة الاغتراب تحليليا ، ثم نتبع ذلك ، بدراسة الاغتراب في مختلف المجتمعات في العصر الحاضر .

---

(1) أنظر الدراسة حول ذلك ، في خير الله عصار : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص . ص 105 - 116 .

/ الفصل الثاني /

الاغتراب : دراسة تحليلية

بعد أن القينا نظرة سريعة على الخلفية الاجتماعية ـ الاقتصادية للمشكلة ، ورأينا كيف أن عددا من العوامل قد ساهم في تكوين الأرضية اللازمة للاغتراب في العالم عامة والجزائر خاصة ، نحاول الآن القيام ببحث تحليلي ـ تنظيري للاغتراب ، فنحن بحاجة الى التعرف الى طبيعة الاغتراب ذاته ، بعد أن نفعل ذلك نلقي نظرة على أهم نظريات الاغتراب ومن ثم ندرس الامكانات المتوفرة لقياسه .

أ ـ ماهو الإغتراب ؟

ان كلمة إغتراب مشتقة من : غرب وتعني ذهب ، ويقال : أغرب عني أي تباعد ، وغرب غربة وغربا وغرابة : نزح عن وطنه ، والغريب : هو البعيد عن وطنه .(1) بهذا يتضح أن جذر الكلمة يتضمن التنائي عن الوطن ، ومنها يقال أيضا : المغترب ويقصد به المهاجر الى خارج بلده ،

فاذا عدنا الى الكلمة : اغتراب نجد انها ترجمة لكلمة ALIENATION في الانكليزية لكن في الحقيقة هي ترجمة لكلمة "ESTRANGEMENT" أيضا لذا يفضل بعض الباحثين ابقاء كلمة إستلاب للكلمة الأولى واغتراب للثانية.

ان المعنى اللغوي لكلمة ESTRANGEMENT (بالانكليزية) و ENTFREMDUNG (بالألمانية) مشتق من ESTRANGE وتعني أن يكون بعيدا ، يقال مثلا TO ESTRANGE FROM SOCIAL LIFE أي أن يغترب (يبتعد) عن الحياة الاجتماعية

---

(1) المنجد في اللغة والاعلام : دار المشرق ، بيروت ، ط 2، 1973 .

يجب الملاحظة أن مغترب يعني مهاجرا مقيما في مكان غير وطنه . أما اغترابي فهو الذي يعاني من الاغتراب وليس الغربة عن الوطن

لكن ALIENETE في الانكليزية تعني أن يغدو المرء حاملا لمشاعر العداء او اللا مبالاة بدلا من التفاني "DEVOTION" والارتباط . (1)

وعليه يبدو أن كلمة : اغتراب هي اقرب الى القبول من استلاب لأن هذه تعني سلب شيء ENTALISSERUNG بالالمانية ، بينما الاغتراب قد تعني هذا وتعني بعض المشاعر التي تحملها كلمة "ALIENATION" على أي حال يجب دائما الانتباه الى أن الاغتراب هي ترجمة لمصطلح علمي غربي ، وأن المعنى الذي يتضمنه هو المعنى الذي جاء في الأدبيات الاجتماعية الا اذا حدد معناها بشكل آخر .

في الفرنسية ALIENATION تحمل تقريبا نفس المعنى في الانكليزية فهو AVERSION أو HOSTELITE انها حالة الانسان ، الذي كون لنفسه في ظروف اجتماعية معينة ، رموزا وموسسات يخضع لها خضوعا أعمى وعليه يفقد الوعي بمشاكله الحقيقية . (2)

وهذا المعنى كما يبدو يقترب من المعنى الانكليزي والألماني "ENTFREMDUNG" لنحاول الآن البحث في المعاني العلمية للاغتراب ، يلاحظ :

أولا ، أن ليس للاغتراب معنى واحدا متفق عليه بين الباحثين في العلوم الاجتماعية .

ثانيا ، ان كل معنى ينحو منحى خاصا بحسب الاختصاص . وعليه يمكن أن نجد الأقل ثلاثة مناح يتبعها المعنى : نفسي ، اقتصادي ، اجتماعي ، لكن قبل بحثها بالتفصيل ، يجدر أن نبحث عن نشأة المفهوم في الدراسات الانسانية .

---

(1) WEBESTER'S COLLOGIATE DICTIONARY; 5 TH EDITION 1956

(2) PETIT LAROUSSE, 1976 ... ENCYCLOPEDIA ... 1925.

ب ـ نشـأة الإغـتراب : في مضمار التعرف على نشأة مفهـوم الاغتراب وتطوره ، نجد الفيلسوف المثالي فخته (J.W. FICHTE) هـو أول من صاغ اللفظة الألمانية (ENTFREMDUNG) وأخذها عنه هيجـل (HEGEL) . (1)

استعمل هيجل العبارة في عام 1807 حين أشار الى أن الروح في فترة ما من تاريخها ، تنشق الى مجالين : أولهما مجال العالـم الواقعي ... مجال غرب الذات ، والآخر هو مجال الوعي الذي هو في رأي هيجل الوجه الآخر للنفس الغربة ، أي أن الوعي بالذات يدمر وينقسم الشخصية الى قسمين . (2)

ان هذا يدل على أن الأصل التاريخي الاول للكلمة فلسفي ، ويتجذر في النظرية الديالكتيكية التي وضعها هيجـل .

لكن ((هيجل استعمل اللفظة (ENTFREMDUNG) في معنيين اثنين :

أولا ـ للدلالة على الشعور أو الوعي الذي يتظهر ويخرج من الذات ، ويتوضح في الخارج ، اذ يفكر في الموضوع ، ويصبح غريبا بالنسبة الى ذاتـه .

ثانيـا ـ واستعملها كذلك للدلالة على العلاقة الجدليـة (الديالكتيكـية) القائمة بين النفي والتأكيد (السيد) على نفسه ، فقد أصبح السيد غريبا عن نفسه ، انه مغترب ، وفي التأكيد لايتعرف النفي (الرقيق على نفسه لانه محروم من ملكية نفسه ... وملكية نتاج عمله .))(3)

(1) ORACHAME LOCK "ALIENATION" IN SOCIAL SCIENCE ENCYCLOPEDIA, ED. KUPEPER, ROTLEDGE KEGAN, LONDON, 1985.

(2) دنكن ميشيل ((اغتراب)) في معجم علم الاجتماع ، ترجمة ومراجعة احسان محمد حسن بيروت ، دار الطليعة ، ط 1 ، سنة 1981 .

(3) منير مشابك موسى : علم الاجتماع الصناعي ، مطبوعة مرقونة ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، 1981 ، ص . 5 .

بالنسبة الي ليود فيح فيورباخ (FEWVERBACH) ، ((فقد استمد المصطلح من هيجل واستخدمه سنة 1841 في كتابه ((جوهر المسيحية)).

لقد بين فيه أن اللـه الذى هو القوة التى تسيطر علي الانسان ماهي الا نتاج توهماته وتخيلاته . ان الانسان هو الذي يهرب بنفسه في عالم وهمي خرافي ، عالم الجنة والنار والسعادة الأبدية ... متناسيا معاناته للاضطهاد في العالم الوضعي عالم الملموس والمحسوس وعالـــم المجتمع والدولة ...)) (1)

أى أن فيورباخ ينطلق من الظروف السيئة التي كانت سائدة فـي تلك الفترة عندما كانت الكنيسة تمارس قسرا على أفراد المجتمع عن طريـق التركيز على اتباع الشعائر الدينية والتمسك بالاخلاق الحميدة . هكـذا رأى فيورباخ في الكنيسة لا تشارك في القضاء على التفكك الاجتماعي الـذى ساد في المجتمع في تلك الفترة ، أى أن مهام الكنيسة هي تنويم أفـراد المجتمع حتى لا يثوروا على الوضع السيء الذي يعيشون فيه وخاصة العمال منهم . لذلك فهو يرى أن الناس الذين يمارسون هذه الشعائر الدينيـة يخربون أنفسهم بأنفسهم لأنهم يعملون من أجل يوم مجهول هو يـــوم الآخرة ، من أجل ارضاء قوة الهيبة من صنع تخيلات هؤلاء الأفراد علـى حد تعبيره ، ضاربين بعرض الحائط بالعمل اللازم لاصلاح أحوالهــم الاجتماعية — الاقتصاديـة .

باختصار تشير هذه الأفكار في مجملها الى اعتبار الاغتراب مرافقـا (CORRELATE) للأوضاع المجتمعية والدينية التى كانت سائدة في أوربـا .

يمكـن الآن أن نتـناول أنـــواع الاغـــتراب .

أولا ، الإغــتراب النفــسي :

يرى سيغمند فرويد في ((كتابه عسر الحضارة)) : أن الانســان يربط لذته بعمليات داخلية عقلية ... وان الارضاء يصدر عن أوهـــام

---

(1) نفس المصدر السابق ، ص ، ص . 5 — 5 .

نعترف بها مسن حيث هي أوهام بدون أن ندعها برغم ذلك تثـــير الاضطراب في نفوسنا من جراء ابتعادها عن الواقع ، ان المجال الـذى تنبثق عنه هذه الأوهام هو مجال التخيل .)) (1)

نلاحظ هنا أن الانسان يحقق لنفسه سعادة خيالية عن طريـــق اللذة الذاتية التي يشعر بها والتي يجسدها في تخيلاته وابداعاته الفنية مثل ماهو موجود مثلا في القصائد الشعرية واللوحات الزيتية ، ففي هـــذا هروب من الواقع القاسي ، ولكن هذا الهروب لا يدوم لأن هذه التخيلات والابداعات سريعة الزوال ، ولذلك يصدم الانسان مرة ثانية بالواقـع .

في هذا الصدد يضيف فرويد قائلا :((هناك أسلوب آخر... يرى فيه الانسان أن الواقع هو العدو الوحيد ، منبع كل عناء ، وبما أن الواقـع يجعل حياتنا لا تطاق ، فيجب اذن أن نقطع كل علاقة تربطنا به ، اذا أردنا الحصول على السعادة بشكل من الأشكال .)) (2)

نتبين هنا أن الانسان نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي الــذى أدى الى ظهور عدة مشاكل وأمراض نفسية مثل العصاب والاستلاب فأمام كل هذه الحضارة ونتائجها على الصحة العقلية ، أصبح الانسان يكـــره الواقع الذى يعيش فيه ويتهمه بأنه هو سبب شقائه وتعاسته ، لان الانسان لم يستطع مسايرة العصر الذى يعيش فيه فيحاول مرة ثانية عـــن سبيل للهروب من الواقع بحثا عن اللذة والسعادة في عالم آخر . ويضرب فرويد مثلا عن هذا : ((ان الناسك يستدبر هذه الحياة ولا يريـــد أن يتصل بها ، ولكن من الممكن المضي الى أبعد واستهداف تغيير هـــذه الدنيا والاستعاضة عنها بعالم آخر تمحى منه أقسى وجوهه ويستبدل بها وجوها أخرى تطابق رغباتنا الخاصة .)) (3)

(1) سيغموند فرويد : عسر الحضارة ، نقله الى العربية عادل العوا ، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي دمشق ، 1975 ، ص ص 35ـ36 .

(2) نفس المصدر ، ص 36 .

(3) نفس المرجع السابق ص 37

ويضيف فرويد قائلا : ((ان الكائن الذى ينخرط فى هذا الدرب وهو فريسة تمرد يائس ، لبيغ السعادة : لن يصل بصورة سوية الي أى شيء . فالواقع سيكون أقوى منه وهو سيصبح مجنونا هاذيا لن يساعده فى أغلب الاحيان أحد علي تحقيق هذيانه .)) (1)

نستنتج هنا أن فرويد يرى أن هروب الانسان من الواقع فى هذه الحالة خطير جدا ، لانه يؤدى بالانسان الى الجنون ، لأنه باصطناعه لعالم أودنيا أخرى تعوضه عن واقعه الحقيقي يجعله يسير وحيدا منعزلا في هذا الدرب ، ولا يجد أحدا يسانده ، لان الواقع أقوى من الاشخاص ومن الدنيا المصطنعة . وعليه يصاب بالجنون والهذيان .

نلاحظ هنا أن معالجة فرويد لهذه النقطة فيها نوع من الالحاد والتهجم على الدين والمتدينين ، لأن التدين المفرط لايؤدى دوما الى الجنون ، بل على العكس يؤدى الى الاستقامة فى الحياة بالرغم من أنه يوجد فى ذلك مبالغة الا أن ايجابيات هذا التدين أكثر من سلبياته على الفرد نفسه وعلي المجتمع ككل .

ويرى فرويد نوعا آخر من الاشخاص مصابين بجنون العظمة ولكن يصححون هذا الجنون عن طريق تحقيق أحلامهم الوهمية فى الواقع ، وهناك البعض الآخر يجد السعادة فى تشويه الواقع تشويها خياليا .(2)

يبدو هنا أن الانسان يحقق السعادة الذاتية عن طريق تحقيقه لطموحاته وأحلامه فى الواقع ، وانسان آخر يحققها عن طريق نبذ كل ماهو موجود ونقده نقدا سلبيا ، وفى الحالتين نجد أن الانسان يحاول الهروب من الواقع ، انه اغتراب حسب المفاهيم الفرويدية .

---

(1) نفس المرجع السابق نفس الصفحة .

(2) نفس المصدر السابق ، ص 37

يعرف الاغتراب الذهني " ALIENATION MENTAL " بأنه ((مرض نفسي يحول دون سلوك المريض سلوكا سويا ، وكأنه غريب عن مجتمعـــه ، ولذلك يلجأ الى عزله عـــنه .)) (1)

أى أن الفرد يغدو مغتربا ذهنيا عندما يقوم بتصرفات غير معقولـــة وشاذة لاتتماشى مع نمط الحياة التى يعيشها المجتمع، ومن هنا وجـــب ضرورة عزله ، اذن نستطيع أن نقول أن هذا التعريف لديه منحى نفسي ـ اجتماعي .

ويرى اريـك فروم " ERIC FROM " أن الاغتراب هو ((تلك الحالـة السيكو ـ اجتماعية التي تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريبا وبعيدا عن واقعه الاجتماعي .)) (2)

يبدو هنا أن الاغتراب هو الحالة النفسية الاجتماعية التى تستحوذ وتتغلب على الفرد فتجعله ينعزل عن مجتمعه أى يعيش على الهامش .

وينحو بارسونز منحى قريبا من ذلك فهو يرى أن الاغتراب نتيجـــة للصراع بين مايريده الآخرون وما تريده الذات من خلال الحاجات الـــتي تدفعه الى الفعل يقول : ((ينبغي أن نلاحظ ... أن الاغتراب هـــو دائما جزء من بناء (شخص) دافعي MOTIVATIONAL وثنائى المشاعر AMBIVALENCE .)) (3)

((فالفرد يتوق الى أن يرضى ميول نفسه ، على اشباع حاجاتـــــه الاجتماعية ، فاذا أجبر على التخلي عما تميل اليه ذاته فى سبيـــــل

---

(1) ابراهيم مدكور : ((اغـــتراب)) ، فى : معجم العلوم الاجتماعية . مرجـــع سبق ذكره .

(2) نقلا عن ديكن متشيل : ((الاغـــتراب)) مرجع سبق ذكره .

(3) THE GENESIS OF MOTIVATION PARSONS T: THE SOCIAL SYSTEM THE FREE PRESS, 1951, P.254

ورد فى : د . خير اللــه عصار فى : مبادىء علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1984 ص 180 .

التطابق " CONFORMITY " مع متطلبات الجماعة حوله . يكون عند ذلك في حالة اغتراب .)) (1)

بعبارة أخرى ، ان نظرية بارسونز تحتوي على صبغة نفسية للاغتراب ، فالفرد يكون في صراع مع نفسه فيضطرب سلوكه نتيجة لكبته لعدة ميول ورغبات . واذا أرضى نفسه اعتبر منحرفا من طرف المجتمع ، فكأن متطلبات المجتمع تتضارب في بعض الاحيان مع ميول ورغبات الفرد ، ومن هنا يحصل اغتراب اجتماعي كذلك .

ثانيا ـ الاغتراب الاجتماعي :

((فللاغتراب في رأي ماركس صور شتى ، منها الاغتراب السياسي ، وفيه يصبح الفرد تحت تأثير السلطة الطاغية مجرد وسيلة ولعبة لقوة خارجة عنه ، والاغتراب الاجتماعي وفيه ينقسم المجتمع الى طوائف وطبقات، وتخضع الاغلبية للأقلية ، ولا سبيل للتخلص من ذلك الا بالثورة .)) (2)

يشير هنا ماركس الى أن الاغتراب السياسي هو ذلك الاغتراب الذي يكون فيه الفرد مرغما على الاستجابة لمطالب السلطة الحاكمة الدكتاتورية التي ترى في الفرد مجرد سلعة أو شيء تملكه هذه السلطة ، بينما يعبر الاغتراب الاجتماعي عن انقسام المجتمع الى طبقات ، تسيطر فيها الاقلية على الاغلبية ، وتتمثل الاقلية في الطبقة المالكة لوسائل الانتاج ، بينما تتمثل الاغلبية في الطبقة العامة (الكادحة) أي عامة الشعب ، وللقضاء على هذا الوضع غير العادل يرى ماركس أنه من الضروري وقوع ثورة تؤدي في النهاية الى تغيير الأوضاع في المجتمع تغييرا جذريا .

ثالثا ـ الاغتراب الاقتصادي :

يرى اريك فروم " ERIC FRAM " أن الاغتراب :((هو الحالة التي يشعر فيها الفرد بانه ليس المالك الحقيقي لثرواته وطاقته ، بل

(1) نفس المصدر السابق ، ص 180 .
(2) ابراهيم مدكور :((الاغتراب)) : معجم العلوم الاجتماعية ، نفس المصدر السابق .

يشعر بأنه كائن ضعيف يعتمد كيانه على وجود قوة خارجية لاتمت لــــه بصلــة .)) (1)

يلاحظ أن العامل المغترب حسب هذا التعريف يشعر ويعي جيــدا بانه لديه ثروات وطاقات ، ولكنه ليس هو المالك الحقيقي لهذه الدلالات من هنا يشعر بالنقص والضعف لان وجوده يتوقف على وجود قوى خارجية عنه وهي متمثلة في أرباب العمل .

وعند الآن تورين (ALAIN TOURAINE) نلاحظ الطابع الاقتصادى للتعريف بانه : ((الوعي بالعائق أو المعارض لمراقبة العامل لوسائل نتاج عمله الذى يساهم في انتاجها عن طريق نشاط معروف اجتماعيا .))(2)

فالعامل يشعر بأن هناك حاجزا يمنعه من مراقبة نتاج عملــــه الذى بذل قوة وطاقة جسدية لانتاجه عن طريق الدور الذى يلعبه فــي ميدان عملــه .

ولقد ((استعمل لفظ الاغتراب حديثا في العلوم الاجتماعية لدلالــة خاصة قصد اليها ماركس (1883) وعدها من أفكاره الانسانية ، وتتلخص في ان المرء يمر أحيانا بأوضاع يفقد فيها نفسه ، ويصبح غريبا أمام نشاطه وأعماله ، ويكاد يفقد انسانيته كلها ، فليس الامر مجرد خطأ أو نســيان ، بل هو فقدان للذات ، وذلك حين يتعرض الانسان لقوى معادية ربمــا كانت من صنعه ... ففي حال الاغتراب يستنكر أعماله ، ويفقد شخصيتــه ، وفي ذلك ماقد يدفعه الى الثورة .)) (3)

---

(1) نقلا عن ديلكن متشيل ، ((اغتراب)) في معجم العلوم الاجتماعية ، نفس المرجع السابق

(2) D'APRES DANIEL VIDAL " ALIENOTION ET ACTION "IN REVUE DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL N°1 JANVIER,MARS 1969 P79 .

(3) ابراهيم مدكور : ((الاغتراب)) ، معجم العلوم الاجتماعية ، مرجـــع سبق ذكــره .

أى أن الانسان حسب ماركس يمر بهذه الحالة نتيجة لتغييرات أحدثها الانسان نفسه عن طريق التقدم العلمي أو الأزمات والحروب . فكأن الانسان يصبح غريبا نتيجة لحوادث كان هو السبب فى ظهورهما ، واذا بها تنقلب ضده بقصد تدميره . لذا يصبح الجهد والقوة التي يملكها الانسان كشىء آخر خارج عن نطاقه هو نفسه ، ومن هنا يشعور على عمله ويحاول أن يعيد ماضاع منه وهي ذاته أو شخصيته .

ويعرف ماركس الاغتراب بالاستناد الى ((العامل الاقتصادى حيث يرى أنه الاغتراب السياسي ، وفيه تسود الرأسمالية وتستولى طبقة خاصة على سوائل الانتاج جميعها ، ولا علاج له الا بتملك الدولة لهذه الوسائل ودفع الانتاج دفعة قوية .)) (1)

ويقول جان دنيال " JEAN DANIEL " بهذا الصدد : ((ان النقاش الذي أثرى مفهوم الاغتراب هو ذلك الذى كان خاصة حول التفسير المقدم لتطور التفكير الماركسي فى كتاباته الفلسفية (أى مخطوطات 1844) وتحاليله الاقتصادية لأسلوب الانتاج الرأسمالي فى كتابه لرأس المال .))(2)

ويرى جورج فريدمان وبيار نافيل "GEORGE FRIEDMAN ET PIERRE NAVILLE" مايلي :

((كل عمل لم يوفق العامل فى اختياره يؤدى الى عدم التكيف معه وبالتالي يشعر وكأنه شىء غريب عنه رغم أنه هو الذى انتجه وبعبارة أخرى يصبح العمل مغتربا . *)) (3)

---

(1) ابراهيم مدكور نفس المصدر السابق .

§ (2) JEAN DANIEL MAURINO. BESOINS ET ALIENATION CAHIER DU CENTRE D'ETUDE ET DE RECHERCHES MARXISTES N°101. PARIS 1972 P18

(3) GEORGE FRIEDMAN ET PIERRE NAVILLE TRAITE DE SOCIOLOGIE DE TRAVAIL LIBRAIRIE ARMAND COLIN PARIS 1961.P15

*" TOUT TRAVAIL MAL CHOISI . INADPTE A L'INDIVIDU ENTRAINE POUR CELUI-CI DES EFFETS NASIFS. TOUT TRAVAIL RESSENTI COMME QUELQUE CHOSE D'ETRANGER PAR CELUI. L'ACCOMPLIT EST AU SENS PROPRE DU TERME UN TRAVAIL " ALIENE"

ونختم هذا الجزء من الفصل بالعودة مرة أخرى الى العلاقة بين الاغتراب والنظام الاقتصادي. هنا نجد هربرت ماركوز "H MERCUSE" يتناول هذا الموضوع بالتفصيل .

يرى ماركوز في المجتمعات المتحضرة مجتمعات كابتة وقامعة ، بالامكان قيام حضارة صناعية راقية غير كابتة أو قليلة الكبت ، نتيجة للازدهار الاقتصادي والاجتماعي . ويرى ماركوز أن القمع أو الكبت ينشأ عن عوامل اقتصادية ، وهو راجع الى ندرة المدد الاستهلاكية ، لذا فالمجتمع الصناعي المتقدم يمتلك الامكانيات الضرورية للقضاء على الاستعباد بتخفيض ساعات العمل واتاحة الفرصة لاعضائه ليعيشوا بدون قمع وكبت لغرائزهم لان مجتمع الوفرة يقل فيه الكبت ، ويزول فيه الصراع بين غرائز الفرد وأوامر المجتمع .

ويضيف ماركوز بعض الآراء التى تناولها فى كتابه " الانسان وحيد البعد (L'HOMME UNIDIMENSIONNEL) أن المجتمع الصناعي المتقدم يؤكد الاغتراب ، نظرا لكونه قائما على أسس كابتة منها تمركز القوة الاقتصادية فى الدولة والحكم والبيروقراطية والادارة المفرطة . وما تجره من تقسيم تقنى للعمل ، ودمج الاشخاص فى النظام القائم ، والتلاعب بهم بواسطة الوسائل الجماهيرية فى الدعاية والتربية والاستهلاك والترويج مما يؤدى الى تخدير الثوريين ، وضعف الرغبة فى الاحتجاج والرفض والتمرد .(1)

نستنتج من ذلك أن ماركوز أكد على الجانب الاقتصادي كعامل من العوامل التي تساهم في ظهور الاغتراب ، وهذا نظرا لتمركز القوة الاقتصادية فى أيد أقلية حاكمة تمارس الادارة المفرطة ، لانهم يكرسون جهودهم لخلق حاجات اصطناعية (الموضة والاعلان والترويج) مما يؤدى الى زيادة حدة الاغتراب ، وبما دون أن يشعر به الافراد . ذلك لأن هذه الحاجات الاصطناعية تغدو كالحاجات الغريزية الطبيعية التى تتم قمعها من طرف السلطة الحاكمة أو المالكة لوسائل الاتصال .

---

(1) راجع منير مشابك موسى : علم الاجتماع الصناعي ، مرجع سبق ذكره ، ص، ص ، 23 — 33 .

باختصار ، يبدو أنه توجد عدة عناصر مشتركة بين هذه التعاريف نجملها فيما يلي : (1)

أولا ، أن الاغتراب يشير دائما الى علاقة بين عدد من الافراد وأحد مظاهر البيئة . وهذا المظهر السيء يمكن أن يكون حقيقيا متخيلا ، محسوسا أو مجردا ، البيئة الالة ، العمل أو نتائج العمل ، أو الزملاء أو بيئات المؤسسات الاجتماعية .

ثانيا ، أن هذه العلاقة كما يشار اليها في الدراسات تعني الانفصال الذي يعتبر غير مرغوب فيه من وجهة نظر ما . أي أن مفهوم الاغتراب عبارة عن وضع غير مرغوب فيه ، فهو يتضمن في طياته نقدا جارحا ، انه ليس أداة للتحليل أو الوصف .

ثالثا ، يشير مفهوم الاغتراب الى حالة ذاتية "SUBJECTIVE STATE" للفرد في لحظة من اللحظات ، أي أننا نرى هنا المعاني المختلفة التي يحددها سيمان ملفين "SEEMAN MELVIN" وهذه الحالة الذاتية يمكن أن يكون سبب وجودها قائم في العالم الخارجي (الموضوعي) أو قائم في الذات نفسها .

فالماركسية ترى أن ظروف الانتاج (الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية) هي التي تؤدي الى الاغتراب . وهنا يجدر أن نذكر أن الماركسيين يعتقدون بأن الفرد في الغالب غير واع باغترابه ، بل عنده نوع من الوعي المزيف بأحواله والتي تسبب اغترابه . لذلك ، يدرس الاغتراب من قبل باحث / محلل خارجي الذي يحلله ويفسره ، وليس من قبل المعني نفسه الذي لايشعر أنه يتألم من الاغتراب .

وينحو هذا المنحى عدد لابأس به من المفكرين الذين تأثروا بماركس بشكل أو بآخر .

---

(1) نقلا عن : FELIX GEYER : ALIENATION THEORIES; PERGAMON INTERNATIONAL LIBRARY. DANS LES CHAPPITRES XVI XVII P.

ح ـ نظريــات الاســتواب : يقصد بالمفهوم نظرية " مجموعة مـــن المعرفة العقلية الخالصة المرتبطة منهجيا ومنطقيا . وذلك فى مقابـــل التعميمات التجريبية . أما المعنى الاكثر دقة وحداثة فهو أنها مجموعــة من القوانين العلمية ومن المبادئ والقضايا العامة المرتبطة ارتباطا منهجيا ومنطقيا والتى تتناول بالتفسير والتحليل ظواهر وحقائق مترابطة ومتصلــة بموضوع .)) (1)

نلاحظ بان هذا التعريف يراها أداة تصور وادراك يعتمد عليهــا الباحث من أجل تفسير الظواهر التي هو بصدد البحث فيها ، الا أن النظرية فى علم الاجتماع لديها تعريف خاص بها وهو كالتالي : ((يقصــد بالنظرية الاجتماعية كل عرض يستخدم لغة التجريد لتفسير مجال واسع أو ضيق من مجالات الظواهر الاجتماعية . فقد ينحصر ميدان البحــــث الاجتماعي فى الاهتمام بالعرض التاريخي لوجهات النظر بصدد الظواهــر الاجتماعية أو فى الاهتمام فقط بعرض الاقتراحات المحددة تحديدا واضحــا أو المدعمة بالاسانيد والتي تنطوى على وحدة منطقية صارمة)). (2) ويعرف عالم الاجتماع نيقولا تيماشيف " "NICOLAS TIMASHEFF" فى كتابــه : نظرية علم الاجتماع ـ طبيعتها وتطورها "SOCIDOGICAL THEORY ITS NATURE AND GROUTH"

((يجب أن تتصف النظرية الاجتماعية بالشروط التالية :

* ينبغي أن تكون المفهومات التى تعبر عن القضايا محددة بدقة .
* يجب أن تتسق القضايا الواحدة مع الأخرى .
* يجب أن توضع في شكل من الممكن اشتقاق التعميمات القائمــة اشتقاقا استنباطيــا .
* أن تكون هذه القضايا خصبية ومثمرة تستكشف الطريق لملاحظات أبعد مدى ، وتعميمات تنمي مجال المعرفــة .)) (3)

---

(1) مصطفى الخشاب " نظرية " فى معجم العلوم الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره .
(2) السيد بدوى " " " " " " " "
(3) نيقولا تيماشيف : نظرية علم الاجتماع ترجمة دار المعارف بمصر ، ط 2 ، 1972 . ص 13

انطلاقا من هذا التحديد لمفهوم النظرية نقول انها تحلل وتفسر مجموعة ظواهر . ونحن بصدد دراسة ظاهرة الاغتراب نحاول أن نبحث كل النظريات التى تناولت هذا الموضوع بالدراسة من أجل تفسير كل المؤشرات التي لها علاقة وصلة بالاغتراب حتى نتوصل الى النتائج العلمية التى نرمي اليها من خلال قيامنا بهذا البحث .

نحاول فى الجزء بحث نظريات الاغتراب (1) وقد قسمت الى ثلاثة أنواع : النظريات الانطولوجية (الانثروبولوجية) النظريات الداخلية النفسية (العقلية) PSYCHIATRIC والنظريات السوسيولوجية .

(1) النظريات الانطولوجية ، يعتبر الاغتراب هنا خاصة باطنية للوجود الانساني وقد ارتبط هذا الاتجاه فى النظرية بالتفكير الديني والوجودى . فالاغتراب أمر لامفر منه مهما كانت صفة الانسان أو نوع المجتمع — وقد حدد بذلك تسع نظريات داخل هذا المنحى الانطولوجي ، فالاغتراب لابد منه بسبب الثغرة القائمة بين :

(أ) — المثل الأعلى والواقع ، أى أن الانسان ذاته يكون دائما في حالة تأزم بسبب ضغوط كل من الواقع والمثل العليا التى لايستطيع أن يلائم بينهما أبدا .

(ب) — ويذكر كيكر غارد أن الاغتراب مرتبط أصلا بالثنائية القائمة بين الذات والموضوع ، والتى ينتج عنهما : حالة مرضية تقترب من الموت (DEATH) .

فالنفس ترغب فى تحقيق ذاتها التى لاتستطيع الوصول اليه ، وهذا يتضمن بدوره نظرة تشاؤمية من امكانات الاتصال مع الآخرين .

(جـ) — وعند نيتشه نظرة للاغتراب دياليكتيكية ، ترتكز على العلاقة بين

---

(1) أخذت هذه النظريات من كتاب FELIX GEYER نفس المصدر السابق ص،ص ، 78 — 79 . وقد اقتبسها بدوره من كتب عديدة ولم يسمها نظريات بل محتمات الاغتراب ALIENATION DETERMINANTS وقصد بها مجموعة العوامل والظواهر التى تساهم فى تكوين الاغتراب .

الواقع والنماذج الأداتية التي يضعها العقل ، وعليه فان الهوية ، النظام المعنى والقيم تتحلل كلها لدى اصطدامها بالواقع وينبغي دائما اعادة صياغتها كلما كان على الذهن أن يصنع أدوات جديدة .

(د) ـ أما عند سيمل " " فالاغتراب يتم وجوده بسبب المعركة اللانهائية بين الابداع والتعبير عن الذات مقابل ضغوط المؤسسات الاجتماعية التي تضع الفرد دائما في مكانة ثانوية مع انه يطمح الى أن يكون كلية مستقلة .

(هـ) ـ بالنسبة لفرويد ، فالاغتراب لابد منه بسبب ضغوط الحضارة وضغوط النزعة الى اللذة " Eros " ضد ضغوط النزعة الى الموت / الخراب "Thanatos") .

(و) ـ وعند هايدجر فالانسان مقذوف الى عالم لم يصنعه بنفسه ولذلك فهو في حاجة دائمة كي يكون اتجاها " attitude " تكنولوجيا . وممارسة نحو الواقع ، والذى يمكنه من الوصول الى حقائق جزئية محددة ، محسوبة ، ولكنها لاتمكنه من الوصول الى الوجود " being " .

ويتضمن هذا في النهاية وجود نقاشات كثيرة . بين الأفراد mitei.anderre بدلا من تحقيق الفهم "verstehen" .

(ز) ـ عند جان بول سارتر "jean paul sartre" " الاغتراب مفروض على الانسان لانه يفشل في التغلب على التفاوت بين وضعيته الواقعية ووضعيته الممكنة . بمعنى أن هذا التفاوت يؤدي الى شعور بعدم الأمن الانطولوجي ثم يؤدي الى وحدة الانسان في النهاية .

(ح) ـ هذا ويعتبر الاغتراب موافقا للثغرة GAP بين الحاجات الانسانية الأساسية كالحاجة للظهور والحاجة للعناق والاستجابة المحدودة (غير الكافية) دائما من قبل المجتمع لاشباع هذه الحاجات ، فالاغتراب لابد منه مادامت الثغرة موجودة ولا توجد امكانيات لتخطيها وردمها .

(ط) ـ وأخيرا ، فالاغتراب يحدث نتيجة للصراع بين السلطة الداخلية (INTERNALIZED) (التي أصبحت جزء من الفرد) والرغبة في أن

يكون الفرد حرا . هنا نجد الفكرة التى تعود الى ماكس فيبر والتي تتضمن محاولة الربط بين نظرية التحليل النفسي والماركسية ، باعتبار الأولى ضغوطا داخلية من الطفولة والثانية ضغوطا من طبيعة العمل والنظام الاجتماعي ، فالماركسية تصف قمع الانسان بواسطة الانسان والتحليل النفسي يصف قمع الغرائز الحقيقية بواسطة التسامي " Sublimation " من جهة والاشباع البديل للغرائز من جهة أخرى .

2 — النظريات النفسية الطبية : Theories psychiatric (1)

نجد هنا مجموعة التنظيرات التى تعتمد بشكل أو بآخر على التحليل النفسي وما يرافقه من محاولات لشفاء الافراد من عقدهم النفسية . فالاغتراب يعتبر هنا مجرد عملية Process وليس بنية ، والذى يمكن أن يصبح قوة ذاتية تؤكد ذاتها . وتظهر هنا غربة الذات " Self estrangement " بأبهى أشكال ، أى الفرد يهرب خلال السنين من ذاته الحقيقية ومكوناتها الاساسية ، فالفرد هنا غير قادر على تحقيق ذاته بذاته ، وعلى التحكم الذاتي بذاته وبحياته : انها نوع من العجز (كما سوف نرى فى تحليل سيمان) أمام الحياة .

وكعادة أصحاب التحليل النفسي : فهم يرجعون هذه الحالة الاغترابية الى الخبرات الاولى فى الطفولة والتى تراكمت على مر الايام عبر التفاعلات مع أعضاء الاسرة خاصة والمجتمع عامة ، عبر مراحل النمو المختلفة .

وفي نظرهم تخلق هذه التفاعلات انواعا مختلفة من القلق "Anxiety الاساسي ، وتكون محاولة الطفل الاغترابي تنطلق وترتد الى بذل جهود الانقاص Reduce الشعور بالقلق ، وعليه يصدر عن الطفل مختلف أنواع الاستجابات كالانسحاب ، والعدوان ، ومدح الذات واعتبارها مثالية ، باختصار عدد من آليات الدفاع عن النفس .

---

(1) نفس المرجع ، ص 83 ، وما بعدها .

خلاصـة القـول ، فان مجموعة محاولات التنظير فى هذا المنحى ترتبط بشكل أو بآخر بالعصاب Nevrosis والعصابين ، أى أن الاغتراب تعبير عن حالة عصابية يكون المرء فيها فى الاغلب عاجزا عـن مواجهة الحياة والتكيف لها .

(3) ـ النظريات السوسيولوجية : تختلف هذه النظريات عن غيرها في أنها تؤكد على أن الاغتراب هو نتاج للظروف البيئية . لذلك ، فالاغتراب السوسيولوجي يعد لاحقا للاغتراب النفسي ــ الطبي ، لانه يرتبط أصـلا بالعمل ، بالاخرى بالعمل وظروفه فى مجتمع صناعي وبالعلاقات الاجتماعيـة التي يكونها المرء بعد أن يكبر ، نسبيا .

نظرية الاغتراب بين الاشخاص " Interpersonal alienation

ترتكز هذه النظرية على تصور الفرد بأنه منظومة System كالعقـل الاليكتروني ، فهي تلقم المعلومات وتبرمج ، ثم يصدر عنها استجابات تتفق مع مالقمت . أى أن المعلومات الخارجية Output تتسق الى حد ما مع المعلومات الداخلية input .

يختلف الاشخاص بحسب موقعهم فى البنية الاجتماعية بنوع ما يدخلهم، من ثم ما يخرج منها . لقد تعقد المجتمع الحديث الى درجة كبيـرة . وينظر الافراد الى هذا التعقيد بأشكال مختلفـة .

يرى فيلكس غير " Felix Gever" : ((الناس يختلفون فـي المجتمعات الحديثة المعقدة فيما يلـي :

* التعامل مع المجتمع الكبير المعقـد : بعد أن تتم تنشئتهم تنشئـة اجتماعية ابتداء من الاسرة الى المؤسسات التربوية الاخرى مثل التعليـم الرسمي الذى يعد الاطفال ويساعدهم على اكتساب معارف علمية وتصورا ت فكرية تمكنهم من تحليل الامور والمواقف اليومية . ومن ثم تكوين شخصيتهم .

* انهم يشغلون مراكز اجتماعية مختلفة تمكنهم من اشباع حاجاتهم النفسية كشعورهم بالانتماء الى جماعة خاصة أو الى المجتمع عامـة .

* انهم يقضون وقتا طويلا أو قصيرا فى التعامل مع المجتمع المعقـد :

بحكم مركزهم المحدد بدقة ، حتى أنه اذا كان للواحد منهم المعرفة اللازمة للاحوال في عملية تخفيض حدة التعقد الاجتماعي ، فانهم لا يستعملون تلك المعرفة .

* نفترض وجود علاقة عكسية في التقريب باتجاه الوسط مابين الفردي والتقريب باتجاه البيئة بين الأفراد أكثر تعقدا مما هي عليه فعلا ... لأنه من الصعب عليهم التخلي عن نمط التفكير السائد والثابت من أجل القيام بالتخطيط للمستقبل .)) (1)

أما أولئك الذين يملكون قدرة ضعيفة للتعامل مع البيئة المعقدة (مثلا الأميون) خاصة ذوي المراكز الدنيا في الهياكل الاجتماعية المعقدة فلا حاجة للكثير من التخطيط بالنسبة لبيئتهم العريضة غير الظاهرة ، انهم يميلون لتعميم عقليتهم لتشمل علاقاتهم وأنشطتهم الاجتماعية ، وعليه ، فلا يجعلون العلاقات بين الأفراد الانسانية . (2)

انهم يرون العلاقات الاجتماعية المعقدة أقل تعقدا مما هي عليه في الواقع فهم في وضع مناقض مباشرة للمجموعة الاولى وليسوا مندمجين بصورة كافية في المستقبل بسبب عدم نمو النظرة الواسعة وبعد النظر لديهم أي أنه لم تتم لديهم سفسطة كافية في التفاعل الاجتماعي لذلك فهم يعانون من اغتراب اجتماعي . (3)

يتميز السلوك الاغترابي عند هؤلاء بالانسحاب وفتور الشعور وعدم المشاركة . انهم الاغترابيون الذين كانوا موضوع الكثير من الدراسات التطبيقية : منهم المصابون بخيبة الأمل والفاشلون ، الفئات غير المحظوظة (ذات الدخول المنخفضة والمستوى التعليمي الهابط الضعيف) وذات المركز الاجتماعي الهابط والمتدني ، تشكل الاغلبية الساحقة من افراد المجتمع (4).

---

(1) THEY ... DIFFERENTIALLY EQUIPPED TO DEAL ... FELIX GEYER IBID P.134

(2) IBID P.134

(3) IBID P.134

(4) IBID P.135

نحاول الآن أن نلقي نظرة على بعض النظريات الشائعة فـــــي الدراسات السوسيولوجية ..

4 ـ النظـرية الماركسـية :

يـرى ماركس أن الاغتراب ناتج مباشرة عن النشاط الانساني الخـاص، حيث أن التفاعل الجدلي L'INTERACTION بين الفرد والجماعـة يؤدى بهذا النشاط الانساني الى أن يتخذ شكل الاغتراب، لأن التظاهر الموضوعي للانسان يتحول الى شيء الذى يصبح غريبا عن منتجه ، وينتهي بالسيطرة عليه في الوقت نفسه الذى يرى فيه الانسان أن كل ماخلقـــه أو أنتجه يتخذ شكلا مستقلا علـيه .

ويرى ماركس أن الاغتراب يصل ذروته في المرحلة الراسمالية ، لأن الانتاج الرأسمالي يؤدى الى الافتقار المتزايد لجزء معين من السكـــان ، وفي هذا الصدد يقول ماركس : ((ان العامل يفتقر كلما انتج الثـروة ، في الوقت الذى يزداد انتاجه قوة وحجما .)) (1)

هذا يعني أن ((العامل يضيع نفسه كانسان ، ويصبح سلعة فـي العملية الانتاجية ، ويمكن ملاحظة اغتراب العامل في العلاقة بين العامل وانتاج عمله . الذى يصبح شيئا غريبا عنه . فيحرم منه من جهة . وبين علاقة العامل بنشاطه الخاص المعتبرة بمثابة علاقته بنشاط غريب عنه مـن جهـة أخـرى .)) (2)

وهذا بسبب أنه شيء ينتجه العامل يتحول الى نشاط خارج عـن نطاقه ومن ثم يسبب له اغتراب ذاتي أولا يشعر بذاتيته الا خارج العمل . لان في عمله يشعر بأنه غريب عن نفسه ، فهو يجد نفسه خارج العمل

(1) D'APRES JEAN YVES CALVES: LA PENSEE DE KARL MARX PARIS EDITIONDU SEUIL 1970 P.137

(2) KARL MARX ET NOTRE TEMPS (ARTICLES ET DISCOURS) EDITION DU PROGRES MOSCOU 1983 P.144

ولا يجدها داخل العمل ، فعمله اذن ليس اراديا وانما مفروضا عليه ، انه عمل شاق ، فعمل العامل اذن ليس اشباع حاجات وانما فقط وسيلة لاشباع هذه الحاجات خارج العمل .)) (1)

ويضيف ماركس محللا ... ((أن الحياة الكادحة تعتبر مظهرا خاصة بالنشاط الانساني الذي يتميز به الانسان فقط ، فهي حياة خاصة بالانسان ككائن اجتماعي عاقل ، لهذا فالاغتراب على مستوى العمل يدل على اغتراب الانسان في حياته الاجتماعية . بينما وجود الانسان المجبر يجعل من النشاط المعيشي للحياة الانسانية ذريعة للحفاظ على وجوده الجنسي كانسان وبقائه باستمرار))(2)

فالاستغلال يسحق كرامة الانسان بتفريغه عن كنهه وجوهره ككائن حي اجتماعي : (العمل) ، فالنشاط الانساني أو العمل يفقد معناه وقيمته الذاتية الخاصة اذا لم ينتهي هذا العمل (أو النشاط الانساني) بفائدة فعالة ، هكذا ينظر الانسان الى تقوية بهيمته الضرورية الخاصة بحاجاته الجسدية (الغريزية) وكنتيجة لذلك أصبح الانسان غريبا عن نتاج عمله ونشاطه المعيشي وعن نفسه ككائن انساني أيضا .)) (3)

اذن ينظر ماركس الى أن علاقة الانسان بعمله يمكن أن تكون أحد العوامل التي تؤدي الى تفريغ هذا الانسان ، اذا فقد هذا العمل هدفه الانساني السامي ، فالاستغلال الفاحش الذي يمارسه الانسان (رب العمل) للانسان (العامل) يسحق كرامة وشخصية الانسان الذي يصبح يعاني من الحرمان والكبت والاغتراب بصفة عامة . لأن العمل أحد الصفات الجوهرية التي يسمو بها الانسان ككائن حي عاقل عن غيره من الكائنات الحية الأخرى ، فاذا فقد معنى هذا النشاط السامي أصبح غريبا عن نفسه أيضا .

---

(1) IBID P. 144

(2) IBID P. 144

(3) IBID P. 144

لذا يمكن القول أن قيام المجتمع على أساس استغلال الانســـان للانسان من أجل زيادة الملكية الفردية لانسان آخر قوى هو شرط من شروط ظهور الاغـتراب .

باختصار يمكن القول أن جميع النظريات المدرجة سابقا تفسر وجود الاغتراب بالاستناد الى النزعة التى تمثلها كل واحدة منها . اذ نجـــد أن النظريات الايدلولوجية تركز على جانبين رئيسيين وهما التفكير الديـــني والوجودى . حيث تقوم بينهما ثغرة تسبب ظهور الاغتراب الذى أصبح حالة خاصة بالوجود الانساني ، يتمثل فى الصراع بين السلطة الداخلية للانسان (وهي محاولة الامتثال الى المثل العليا والقيم) وبين الضغوط الـــتى يسببها الواقع ، (وهي اشباع الحاجات الضرورية والكمالية المختلفة لاستمرار بقاء الانسان) ، فنظرا لفشل الانسان فى تحقيق التطابق والتلاؤم بـــين ضغوط الواقع والمثل العليا يصاب بالاغتراب .

بينما النظريات النفسية ـ الطبية تربط وجود الاغتراب بكل ما يلقن للطفل فى بداية حياته وتفاعله مع المجتمع بصفة عامة . فالتفاعل الـــذى ينشأ بين ماتعلمه الطفل في الأسرة وما هو موجود فى المجتمع يخلـــق نوعا من التأزم والقـــلق الذى يدفع الطفل الى اظهار آليات الدفاع عـــن النفس وهي مدح الذات والانسحاب والعدوان .

ويمكن القول أن فى مثل هذه الحالة يشعر الفرد بأنه عاجز عـــن التكيف مع الحياة .

أما النظريات السوسيولوجية ترجع أسباب الاغتراب الى الظـــروف البيئية أى اغتراب ناتج عن ظروف العمل الصناعي والعلاقات الاجتماعية التى كونها الانسان بعد نضجه واختلاطه بالمجتمع الكبير .

فالنظرية الماركسية مثلا ترجع الاغتراب الى النشاط الانساني ، لان كل شىء ينتجه الانسان يصبح غريبا عنه بل يتحول ضده وكما يرى ماركس يزداد العامل افتقارا كلما انتج الثروة . لان كل ماينتجه يصبح مستقـــلا عنه وخارجا عن نطاقه ومن هنا يتسبب له فى اغتراب ذاتي أى أنـــه يشعر بأنه غريب عن نفســه .

ونخلص القول الى أن الاغتراب على مستوى العمل يبين بوضوح اغتراب الانسان اجتماعيا وذلك ناتج أيضا عن الاستغلال الفاحش من طرف رب العمل للعامل ، ففي ذلك سحق لكرامة الانسان وتغريبه .

د — أبعاد الاغتراب : يقصد بالعبارة بعد " المكونات التى يتألف منها شيء ما . لقد بقى الاغتراب مفهوما مركبا كليا ، ينظر اليه كمفهوم قائم بذاته يتم البحث عن أسسه وعوامله دون البحث فى مكوناته الاصلية ، ويرجع الفضل الى سيمان ملفين الذى حلل الاغتراب الى أبعاده : عناصره الاولية والتى نبحثها بالتفصيل الآن .

اللاقوة LE MANQUE DE POUVOIR POWERLESSNESS أن اللاقوة تشير الى تلك الحالة التى يشعر بها الفرد بانه غير قادر على تحقيق نتائج او الوصول الى المكافآت التى يريدها .)) (1)

بعبارة أخرى ، عندما تكون الاوضاع التى يواجهها الفرد تفرض نفسها عليه ولا يستطيع أن يفعل شيئا اتجاهها . ويبدو ان هذا يحدث خصوصا فى ايام التغير الاجتماعي عندما يتغير الافراد بسرعة اكبر من سرعة تغير النظام الاجتماعي الذى يبقى راكدا نسبيا ، اننا نرى هنا آثار نظرية أوغبرن " OGBURN " حيث تنطبق على أوضاع التغير الاجتماعي السريع الذى تشاهده الجزائر بنقلها للتكنولوجيا الحديثة واتباعها سياسة التنمية حيث ربطها بثلاث ثورات ، ثورة زراعية ، ثورة صناعية وثقافية ، ومن ثم أدت هذه التنمية الى احداث تغيرات اساسية فى المجتمع .

نتبين هنا أن التغير الاجتماعي قد فرض عدة أوضاع على الافراد لا يستطيعون نحوها شيئا ، انهم لا يستطيعون تحقيق الاشباع الكافي لحاجاتهم

---

(1) خير الله عصار : مبادئ علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1984 ، ص 180 نقلا عن MELVIN SEEMAN ON THE MEANINGS OF ALIENATION AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW; 24(1959, PP 783-791)

المادية والحاجات النفسية والاجتماعية المتغيرة باستمرار تحت تأثير التكنولوجيا والمستجدات منهما، ويمكن ملاحظة ذلك في تطلع أبناء الريف الى انماط الحياة الحضرية والى اشباع حاجات اصطناعية عديدة . كما أن ابناء المدن أصبحوا يتطلعون الى نمط الحياة المعاشة في الدول المتقدمة ذات التكنولوجيا الحديثة والتقدم العلمي ، أي ان التغيرات التي حدثت في الدول المتقدمة نتيجة لانتشار الصناعة انتقلت الى الدول النامية حيث تأثر بها الجزائريون بسرعة فائقة . لكن الاكثرية لا تستطيع تحقيق الاشباع الكامل للحاجات الاجتماعية أو النفسية مما يجعلهم يحسون بالغبن والحرمان، وخاصة في المؤسسات الصناعية اين يفرض على العامل نظام معين في العمل وقانون معين عليه الالتزام به مقابل اجر محدد ، لقد قام علي الكنز وزملاؤه ببحث هو عبارة عن دراسة سوسيولوجية فيما بين (1973 ـ 1982) أجريت في الشركة الوطنية للحديد والصلب عنوانها : ((صناعة ومجتمع)) " INDUSTRIE ET POCIETE " .

تدور هذه الدراسة حول : ((التوطين الصناعي وما يستتبعه من اتصال سكان المنطقة الموطن فيها بالعمال القادمين من خارجها ، ونوع التفاعل الذي يحدث بينهما ، كما تدرس الظروف الاجتماعية الخارجية لعمال الصناعة وأثرها على سلوك العامل داخل التنظيم ، وتركز على الرضا والارتياح والتذمر لدى العمال وذلك من خلال موقفهم من الادارة والاداريين وجهاز الاشراف بصفة عامة . ومن المنظمات الجماهيرية (التنظيم السياسي ، التنظيم النقابي ، مجلس العمال .) .....

والنتيجة التي توصلت اليها فرقة البحث المذكورة اعلاه هو انه يوجد ((هناك تذمر واضح في اوساط العمال يتجلى في موقفهم من التنظيم النقابي ومجلس العمال . اذ ليس هناك توحد بهذه التنظيمات ، كما يتجلى في موقفهم من الجهاز الاداري ، ومن حجم التنظيم الذي عبروا عنه بالتضخم خاصة في مستوى الاشراف مما جعل العامل يحس بسيادة الفوضى ... هذا الذي يساعد على نمو الاحساس لدى العامل بأن هناك من يتقاضى أجورا

بلا مقابل عمل واضح يؤديه للتنظيم ، وبالتالي فأجره مقطوع على حساب العمال مما يشعرهم هذا بنوع من الظلم .)) (1)

اللا معنى " MEANINGLESSNESS "

فهي حالة من نقص فى الوضوح فيما يجب على الفرد ان يعتقد به وما هي المقاييس التى يمكن استخدامها لدى اتخاذ قرار ما ، فهو لا يستطيع ان يتنبأ بدقة بالنتائج المقبلة التى تتمخض عن سلوكه .)) (2)

يعبر اللامعنى عن نوع من الضياع ، يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة لانه لا يستطيع فهم المعايير التى توجه تصرفات المسؤولين . ذلك وقد ربط احد الباحثين اللامعنى بالمدخلات INPUTS التى يتلقاها الفرد من بيئته ، وهى نابعة من النظام الاجتماعي SOCIAL SYSTEME * (3) ، والتي قد يصعب عليه ان يجد معنى محددا لها له معلومات

اللا معيار NORMLESSNESS :((هو شعور بالغموض أو نوع من الرفض للقواعد والتعليمات التى يفرضها المجتمع ، ويمكن ان نربط بهذا التوقع القول بان انماط السلوك غير اجتماعية (لا يوافق المجتمع عليها) يمكن ان تكون ضرورية لتحقيق غايات هامة فى حياة الفرد .)) (4)

---

(1) محمد بومخلوف : انتقال اليد العاملة الريفية ، الى الصناعة ، الاندماج و الاغتراب ، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الحلقة الثالثة ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، 1983 — 1984 ، ص 125 نقلا عن الكنز ALI ALKENZ INDUSTRIE ET POCIETE

(2) خير الله عصار نفس المصدر السابق ، ص 180 .

(3) felix GEYER ALIENATION PERGANON INTERNATIONAL LYBRARY 1980 PP 18-19

* ويمكن أن نجد اللامعنى فى علاقات المواطن العادي ببعض التصرفات من جانب السلطات والتى لا يقدم اليه معلومات بشأنها القيام باشغال الطرق وبصورة موضوعية ، فضلا عن تبديل المسؤولين أو ترقية الافراد فى المؤسسات بدون تطبيق معايير واضحة / وأيضا فى دراسة على الكنز .

(4) خير الله عصار : المصدر المذكور سابقا ، ص 180 .

يمكن اعتبار اللامعيار نوعا من التغيرات الاجتماعية الجديدة الناتجة عن التقدم العلمي والتكنولوجي والتي ادت الى ظهور نظم اجتماعية جديدة وانماط للعيش تتماشى والعصر الحديث ، لقد اصبحت الاعراف والمعايير متبدلة ومتفاوتة . الملاحظ مثلا في الحجاب واللاحجاب للمرأة في المجتمعات الاسلامية ، حيث نجد الآباء في الغالب في حيرة فيما يتعلق بكيفية توجيه بناتهم الى الحجاب المناسب ، وسط مجتمع ، مخضرم ، خليط .

الانعــــزال (عزلة/انزال) ISOLATION : هو ((الحالة التي فيها الفرد يعزو قيمة دنيا للأهداف والعقائد التي يعتبرها المجتمع ذات قيمة عليا . ان الشخص الذي يعاني من الانعزال يشعر بانفصال واضح عن المجتمع، انه في الحقيقة يرفض منظومة القيم السائدة . ويمكن القول ان في غربة الذات يشعر المرء كغريب بالنسبة لنفسه ذاتها .)) (1)

فالبعد هذا هو عزلة او انفصال الفرد عن مجتمعه . انه لا يستطيع مسايرة العصر الذي يعيش فيه ، وخاصة ماهو متفق عليه اجتماعيا . انه يعتبر القيم والاعراف وكأنها فقدت وظيفتها . فلم تعد صالحة في عصر اشتد فيه التغير الاجتماعي ، كما ان متطلبات الحياة في تزايد مستمر مما يؤدي الى ابتعاد الفرد عنها .

ويمكن ان يكون التصوف افضل مثل عن الاغتراب ، فالمتصوف يبتعد عما يجري في مجتمعه ، لانه يجد السلوى في العبادة والتطلع الى عالم آخر مثالي أبدي . وهذا يخفف عنه حدة السخط والتذمر من ضغط المجتمع المتغير باستمرار . وبهذا الشكل يعزل الفرد عن مجتمعه الذي لم يستطع فيه من تحقيق واشباع حاجاته ، والمثال الثاني عن الانعزال الذي نسرده هنا هو الابتعاد عن الانشطة السياسية والاهتمامات الاجتماعية التي تجري في البيئة . وأيضا المفرنسون لا يقرأون المجلات والجرائد بالعربية بل معظمهم لا يحاول تعلم اللغة العربية أصلا . بالاضافة الى أن آخرين لا يهتمون بما يجري في المؤسسات التي يعملون بها خوفا من أن يقال

(1) خير الله عصار : نفس المصدر السابق ص 180

عنهم بانهم يتدخلون فيما لا يعنيهم وبانهم مشوشون، اذن يصبحوا يخفون،
ويكتفون فقط بالقاء السلام على كل من يعمل معهم .
باختصار يمكن القول أن سيمن يرى فى الاغتراب :
أولا ، بنية نفسية اجتماعية يشعر الفرد نفسه انه ضعيف أو عاجز امام
احداث الوسط الذى يعيش فيه ، والتى يصعب تحديد معايير دقيقة لها
وعليه يعزل الفرد عن مجريات مجتمعه واحداثه .
بعبارة اخرى ، فالاغتراب هنا يحمل منحى نفسيا — اجتماعيا ، فاذا
وجد الفرد نفسه غير قادر على التفاعل مع التغيرات الاجتماعية ومسايرتها
يعزل او يجد انها بدون معنى وبدون معيار . نلاحظ مثلا ان أصحاب
النزعة المحافظة قد يشعرون بالاغتراب أمام تغييرات تحدث يوميا في ميادين
اكثرها متصل بنمط الحياة الاجتماعية . هذا يقلل من وظيفة المعايير
والتقاليد والعادات التى اعتاد عليها الناس ، وقد يدفع بالفرد المحافظ
الى اعتبار ان التقليل من الضبط الذى تمارسه القيم والمعايير انحرافا
يؤدى بالمجتمع الى انتشار الفوضى والاختيار غير الحميدة . والعكس صحيح
بالنسبة لصاحب النزعة التقدمية التى تحدث فى المجتمع تقدما حققه
الانسان من خلال تعامله مع الطبيعة ، وبفضل مجهوداته . غير ان المجتمع
قد يتلكأ فى التغير ، أى أن الاكثرية لا تزال تؤمن بعادات وتقاليد تتماشى
مع العصر الحديث . في هذه الحالة يعاني الفرد من الاغتراب حيث انه
لا يستطيع التلاؤم مع مايجرى ، وهنا يكون فيه ارضاء للمجتمع على حساب
الفرد نفسه فيشعر عندها بالغربة وينعزل .
وترى ايبال ليبهارت (DANIEL LINHART) : ((ظهور النفور
من العمل فى شكل تغيب أى لتخفيض المقصود من الانتاج اليوم . بظهور
الاجازة .)) (1)
نلاحظ هنا ان النفور من العمل المتمثل فى التغيب هو هروب من
الواقع المعاش فى الوسط الصناعي ، والذى اصبح يلجأ اليه العامل نتيجة
لعدم اندماجه فى الميدان العمالي . وهذا مايمكن ملاحظته فى المؤسسات

(1) DANIEL LINHART : Quelques reflexions ... du travail ? In : revue Sociologie du travail, ... septembre 1979 P.31

الصناعية أو في الدراسة التي قام بها ملفين سيمان (melven seeman)، عام 1959 تحت عوان (حول معنى الاغتراب ON THE MEANING OF ALIENATION)، كان يهدف من وراء قيامه بهذه الدراسة هو التعرف الى اسباب الاغتراب في العمل . وقد انطلق من فكرة (ليون برامسون LEON BROMSON أين ربط بين موضوع الاغتراب والمجتمع الجماهيري (SOCIETE DE MASSE ET ALIENATION) لعل تلك الفكرة تكون مفيدة لمعرفة ظاهرة الاغتراب .

والدراسة التي قام بها سيمان كانت على عمال سويديين ينتمون الى مجتمع راق في مصنع تتوفر فيه شروط الامن والحرية والرفاهية الاجتماعية . واستطاع سيمان الوصول الى نتائج مهمة تسمى بأبعاد الاغتراب ((LES DIMENSIONS DE L'ALIENATION)) المذكورة سابقا ، ويعبر كل بعد منها على فئة عمالية معينة في ذلك المجتمع .

* **السلا القوة :** " POWER LESSNESS " " MANQUE DE POUVOIR " وفي هذه الحالة يشعر الفرد بأنه عاجز عن تحديد الاهداف التي يرغب فيها . وعدم تحكمه في سيرورة العمل .(1)

* **السلا معنى** ((MEANINGLESSNESS . L'ABSENCE DE SIGNIFICATION))

يدل هذا البعد على عدم ادراك الفرد لمعنى الافعال التي يقوم بها والعلاقة الموجودة بينها وبين الاعمال التي ينجزها زملاؤه في العمل .(2) [illegible] لبلوغ أهدافه ومن ثم يلجأ الى استخدام طرق غير شرعية لتحقيق غايته ، ويشبه هذا البعد فكرة الفغلية (NORMLESSNESS)* عند دور كايم . (3)

* **عزلة القيم** "VALUE ISOLEMENT" : وفي هذه الحالة يعزو الفرد قيم دنيا للأهداف والعقائد التي يعتبرها المجتمع ذات قيمة عليا ،

---

(1) [illegible] JUILLET [illegible]

(2) VOIR BERNARD MOTTEZ LA SOCIOLOGIE INDUSTRIELLE PARIS P.U.F 1975 P.85

(3) VOIR EBID P.85

وعجز الفرد عن الاندماج في الوسط الصناعي (1)

* غربـة الـذات ((SELFESTRANGEMENT)) ومنا يشعر الفـرد

كغريب عن نفسه ذاتها ، نتيجة شعوره بوجود فاصل بين نشاطاتـــه

والمكافآت التي يتقاضاها عن عمله ، فغربة الذات ناتجة عن تطلع الفـرد

(العامل) الى تحقيق غايات ((الأجرة)) خارجة عن اطار عمله (2).

ويمكن ملاحظة الابعاد الخمسة للاغتراب المذكورة أعلاه في خمـس

فئات اجتماعية كما تحدث عنها ملفين سيمان :

* الأشخاص الذيـن لايحصلون من خلال قيامهم بالعمل الا علــى

امكانيات قليلة . فيما يتعلق باتخاذ القرارات وفقدانهم للحرية من أجـل

التصرف أثناء ممارستهم لعملهم ، ومن ثم يشعرون بالعجز التام عن امكانية

تغيير أوضاعهم الاجتماعية . أو تحقيق غاياتهم ، الامر الذي يؤدي الـى

التأثير على قابليتهم للتعلم ((APPRENTISSAGE)) .

* الأفـراد الذين يقومون بجزء معين من العملية الانتاجية ، التي تجرى

بطريقة سريعة جدا ، يفقد فيها العامل كل معنى للعمل الذي يقوم به ،

بل يتعذر عنه ادراك العلاقة بين عمله وعمل زملائه المكمل لنشاطـــه ،

فيلجأ للهروب عن طريق الترويح والترفيه ... (3)

* الأفـراد الذين يتقاضون أجرة ضعيفة مقابل ساعات العمل الطويلـة ،

فيشعر العمال في هذه الحالة بالحرمان وبالاحباط ، ومن ثم تصبح تعاني

هذه الفئة من العدوان ((AGRESSION)) .

* ـ الأفـراد الذيـن لايكونون مرتبطين بعمل له معنى من جهـــة

والنظام الاجتماعي غير مشرف للفئة من جهة أخرى ، يؤدي بالعمل الـى

رفض تلك القيم المعروضة عليهم من طرف الاقلية المالكة لوسائل الانـتاج

(1) VOIR IBID P. 85

(2) VOIR IBID P. 85

VOIR MELVIN SEEMAN LES CONSEQUENCES DE L'ALIENATION IN REVUE DE SOCIOLOGIE DE TRAV
N°2 AVRIL JUIN PARIS 1967 P. 114

ذات النفـــوذ السيـــــاسي والاقتصــــادي .

* ـ الأفـراد الذين يعانون من صعوبة الاندماج في عملهم مهما نالوا من أجرة أو مكافآت لازمة مقابل المجهود المبذول من طرفهم ، بـــل يتطلعون دائما الى ماسيتلقون من أجر مقابل النشاطات التي يقومون بها (1)

ـ قيــاس الاغــتراب :

يعرف القياس ((Mesure)) بأنه ((عملية التحقق من مدى الشيء المقاس وأبعاده أو كميته أو درجته أو سعته .)) (2) والقيـــاس الاجتماعي يعتمد على اعتبار الظاهرة الاجتماعية أو النفسية قابلة للتكميـم؛ ((Sociometrie)) .

ويرى مورينو ((Moreno)) ((أن القياس الاجتماعي يتنـــاول الدراسة الرياضية للخصائص النفسية للسكان والاسلوب الفني التجريـــبي لاستخدام الطرق الكمية والنتائج التي تنجم عنها .)) (3)

تهدف المقاييس السوسيومترية الى قياس العلاقات الاجتماعية للحصول على بيانات تتعلق بالتفاعل الاجتماعي بين أعضاء جماعة ما . أي مايحدث بينها من جذب أو تنافر ، وتوضح مقدار التماسك أو التصدع .

ويبدو أن من الطرق الناجحة في قياس بعض الخصائص النفسية ، كالاغتراب مثلا هو المقاييس المتدرجة ((Rating scale)) الـــتي ((تحدد درجة متغير ما أو تكراره ، ومن ثم يحدد الباحث المتغير المراد قياسه ، ثم يتصور استمرارية معينة يقسمها الى فئات متدرجة لكي يفاضل بين الدرجات المختلفة لهذا المتغـــير .)) (4)

---

(1) Voir ibid P 115.

(2) حسن حسين ((قياس اجتماعي)) في : معجم العلوم الاجتماعية مصدر سبق ذكره .

(3) حسن الساعاتي " قياس اجتماعي " في نفس المصدر ، السابق .

(4) محمد زيان عمر : البحث العلمي مناهجه وتقنياته ، دار الشـــروق للنشر والتوزيع والطباعة ، ط 3 ، 1981 ، ص 313 .

هذا ينطبق أيضا على قياس الاتجاهات " ATTITUDES" ، فهي ترتب، كالتالي : موافق جدا ، موافق ، سيان ، مخالف ، مخالف جدا ، فهل يمكن قياس الاغتراب بنفس الأسلوب ؟

لاشك أن الاغتراب ظاهرة معقدة . وقد بدأ البحث فيه كما رأينا بأسلوب تأملي ، فلسفي مبني على ملاحظات الباحثين . لكن محاولات عديدة أجريت بهدف قياسه امبريقيا (1) ، على نفس النمط الذى يقاس الاتجاه * به فكيف يقاس الاتجاه ؟

((فالاتجاه يمكن رسمه بخط مستقيم يربط بين نقطتين الأولى تمثل أقصى القبول ، بينما تعبر الثانية عن أقصى الرفض لهذا الأمر أو الموضوع، والمسافة الباقية بينهما تعبر عن نقطة الحياد التام ، فكلما كان التحرك (الميل) نحو النصف الأيمن من نقطة الاتجاه زاد القبول ، بينما يتدرج النصف الثاني نحو ازدياد الرفض باتجاه اليسار كما هو موضح فيما يلي :

(2) ((– +

نحو القبول ← الحياد → نحو الرفض .

لذا يمكن أن نقول بان قياس الاغتراب يشبه الى حد كبير قياس الاتجاه نظرا لما يستعمله الأخير من فنيات من أجل الوصول الى وقائع كمية دقيقة ، أي يمكن قياسه بوضع عدة عبارات تكون معبرة عن الاحوال المرغوب

---

(1) مثلا في اللغة العربية محاولة عاطف غيث (فيما بعد نكتب عنها)
(2) مصطفى سويف ، مقدمة لعلم النفس الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ط 3 ، 1970 ، ص 337 .

* ((الاتجاه ATTITUDE ، هو اتخاذ الفرد وضعا معينا ازاء فرد أو أفراد آخرين ، أو ازاء شيء ، من الأشياء ، أو فكرة من الأفكار، وذلك كالوضع الذي نتخذه تجاه صديق أو ازاء عدو أو ازاء فكرة الحرب والسلم)) حسن الساعاتي : ((اتجاه اجتماعي)) . في معجم العلوم الاجتماعية مرجع سبق ذكره .

في دراستها . بعبارة أدق ، يمكن قياس الاغتراب بسهولة خاصة بعد أن جرى تحليله الى أبعاده التي سبق ذكرها : اللاقوة ، اللامعنى ، الا معيار الخ ، وبشكل أن كل بعد يعبر عنه بعدد من العبارات ، كما سنرى في الباب الثاني لهذه الدراسة .

((يمر الباحث فى حقل الدراسات الاجتماعية بمرحلتين اثنتين هما : المرحلة الامبريقية ((Empirique)) وهي المرحلة التى يصل فيها الباحث الى حقائق معينة بالاعتماد على افتراضاته ونظرياته القبلية . والمرحلة الثانية وهي مرحلة التفسير : وهنا يقارن الباحث هذه الحقائق والمكتسبات التى توصل اليها فى المرحلة الاولى بمفاهيمه ونظرياته القائمة ويحاول فهم دلالتهم فى ضوء الأطر النظرية التى تقود بحثه .)) (1)

و — **خاتمة** ، نخلص القول فى نهاية هذا الفصل الى انه تمت فيه معالجة ثلاث نقاط رئيسية وهي طبيعة الاغتراب ،أهم النظريات المفسرة لظاهرة الاغتراب ،وكيفية قياسه .

فبالنسبة لطبيعة الاغتراب ، يمكن القول ان معظم الافكار التى تناولته اجمعت على ان الاغتراب ظهر نتيجة للاوضاع الاجتماعية والدينية التى سادت فى أوربا آنذاك . اذ أن ظهور الثورة الصناعية والتقدم العلمي والتكنولوجي أدى الى انتشار مشاكل عديدة وأمراض نفسية كثيرة ، الأمر الذى أدى الى ظهور أنواع كثيرة من الاغتراب سبق شرحها .

يمكن القول أن الاغتراب يبين علاقة بين الأفراد والعوامل البيئية، هذه العلاقة تدل على الانفصال غير المرغوب فيه ، ومن هنا فالاغتراب هو حالة أو وضع غير مرغوب فيه .

بينما نجد أن نظريات الاغتراب المدرجة سابقا تعالج هذا المفهوم بالاعتماد على الاتجاه الذى تتبناه كل واحدة منها . فالنظريات

---

(1) انظر البحث الهام : منهج البحث الاجتماعي ،ص ،61 وما بعدها عن كتاب مبادئ علم الاجتماع ، ط 1 ، دار المعارف ،مصر، 1970 .

الانطولوجية مثلا ترى في الاغتراب صفة داخلية ملازمة للوجود الانساني ،
والملاحظ على هذه النظريات أنها تربط اتجاهها بالتفكير الديني
والوجودي . بعبارة أخرى ، الاغتراب خاصية تلازم الانسان طالما هناك
هوة تفصل بين المثل العليا والواقع ، بحيث يفشل الانسان في تحقيق
التلاؤم بين الامتثال للمثل العليا والقيم وبين ضغوط الواقع .

وترى النظريات النفسية - الطبية في الاغتراب على أنه حالة -
عصابية يتعذر بها على الانسان مواجهة الحياة والتكيف معها . ويتمثل
الاغتراب هنا خاصة في غربة الذات أي أن المرء هنا يهرب من ذاته
الحقيقية لأنه عاجز على تحقيق ذاته بذاته .

وتذهب النظريات السوسيولوجية الى اعتبار الاغتراب محصلة أو نتاج
للظروف البيئية ، أي أن الاغتراب هنا هو تابع أو متمم للاغتراب النفسي
الذي يتكون لدى المرء منذ طفولته الى أن يصير فردا راشدا في
المجتمع الكبير .

واخيرا ناقشنا قياس الاغتراب بالاعتماد على الطريقة المستعملة في
قياس الاتجاه ، نظرا للتشابه الكبير بينهما (أي بين الاتجاه والاغتراب) .
فبعد تحليل الاغتراب الى أبعاده المذكورة سابقا ، سحل بحث كيفية
قياسه .

لنلتفت الآن الى دراسة الاغتراب وعلاقته بالانظمة الاجتماعية -
الاقتصادية .

/ الفصل الثالث /

الإغتراب والنظام الإجتماعي – الاقتصادى .

بعد دراستنا الاغتراب : تحليله ونظرياته وامكانات قياسه ، نحاول الآن أن ندرس الاغتراب كظاهرة في المجتمعات الرأسمالية المصنعة ، وفي المجتمعات الاشتراكية وفي مجتمعات العالم الثالث أيضا .

أ – الإغتراب في المجتمعات الرأسمالية المصنعة .

لقد ظهر الاغتراب في العالم المصنع نتيجة لتضافر العديد من العوامل التي يقوم عليها المجتمع الرأسمالي . ان نظام الفردية يقوم على استغلال قوة عمل العامل ، ومما زاد في سحق شخصية العامل هو الطبقة الكادحة ، بحيث يشعر العامل بالغبن والقهر والحرمان .

ان التقسيم المفرط للعمل في المجتمعات المصنعة يعتبر سببا في فقدان العمل البشرى هدفه الانساني السامي ، وتوجد فيه بعض الفئات الاجتماعية تعيش أوضاعا معيشية فردية كالسود والملونين مثلا بعيدين عن المشاركة في الحياة الاجتماعية العامة . فيشعرون بالحرمان أكثر فأكثر وخيبة الأمل .

بعبارة أخرى ، لقد تعرض العمال في أعقاب الثورة الصناعية لصنوف العذاب والحرمان ، حيث كان ينظر في هذه المرحلة الى العامل كسلعة تباع وتشترى ، ويقدر ثمنها بحسب ظروف العرض والطلب ... ثم تعدلت النظرة الى الانسان من مجرد سلعة الى آلة منتجة ... لكن هذا التغير في النظرة الى الانسان لم تكن في صالحه ، ذلك لأن الجانب المعنوى في الانسان ... يحتاج الى رعاية متكافئة مع زيادة أجرته أو ارتفاع دخله نتيجة لعمله ليلا نهارا ... (1)

(1) راجع محمد طلعت عيسى وعدلي سليمان : الخدمة الاجتماعية العمالية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، 1963 . ص 101 – 104 .

لنحاول بحث هذه النقاط بتفصيل أكبر .

أولا ، تشيؤ العمل REIFICATION

من التقسيم المفرط للعمل يصبح العمل مسألة استهلاكية "أو سلعة.
وكما يقول (رايت ميلز WRIGHT MILLS) : ((بالنسبة الى العامل الذي لا يستطيع أن يجد في عمله أي اشباع من نسق تقني لا تهمه سوى القيمة التجارية .)) (1)

يبدو هنا أن التقسيم العلمي للعمل جعل العامل لايجد أية لذة في العمل الذي يقوم به ، فهو كالآلة نحو القيام بجزء معين من العملية الانتاجية دون أن يدخل فيها أي مبادرة شخصية ، انه لا يعمل رغبة في اشباع حاجته للعمل كنشاط انساني يستطيع عن طريقه أن يجسد مواهبه ومهاراته في العمل ، وانما يعمل فقط من أجل الحصول على أجره في آخر كل شهر تعيله هو وعائلته . اذن يعمل ليس لاشباع حاجته للعمل ، وانما يعمل لأن العمل وسيلته الوحيدة التي تمكنه من العيش .

ثانيا ، رضوخ العمال

ويظهر الاغتراب أيضا في كون العامل مجبرا أن يتحمل المصير الذي لايرضى عنه ، ويكتفي فقط بالتمني ، لو أنه لم يخلق في ذلك الوضع العمالي ، وذلك التمني يكون دون اللجوء الى ايجاد حلا للمشكلة التي يطرحها (أي الانتماء الى الوضع العمالي) ، كما يقول أ. أندريو A.ANDRIEUX وجون لينون J.LIGNON ((العامل النموذجي في الزمن الحالي ، عبارة عن انسان لاهدف له سواء أكان هدفا جماعيا أو فرديا .)) (2)

1) C.WRIGHT MILLS: COLS BLANCS: TRADUCTION FRANCAISE MASPERO, 1966 P. 265

2) A. ANDRIEUX ET JEAN LIGNON: L'OUVRIER D'AUJOURD'HUI, PARIS, GAUTHIER, 1966, P 149

انه لا يستطيع أن يبذل أى مجهود من أجل الوضع العمالي الذى ينتمى اليه ، نظرا لكونه غير حر فى الانتقال من طبقة الى أخرى أعلى ، انه بدون هدف يسعى الى تحقيقه ..."

ولقد تناول المفكر الفرنسي الماركسي هنرى لوفيبر "HENRI LEFEBVRE" فى كتابه ((نقد الحياة اليومية)) (1947) مشكلة الاغتراب بصورة جوهرية بمظهر التلاعب (MANIPULATION) بأفكار الناس واتجاهاتهم وحاجاتهم . وبالاعتماد على وسائل الاعلام (سينما ، تليفزيون اذاعة)... يدفع أرباب العمل العمال الى استهلاك حاجيات ليس من اختيارهم ، بل من اختيار أصحاب رؤوس الأموال ، ويحبذ ولهم فى استعمال الوسائل الفردية بدلا من الجماعية فى اشباع حاجاتهم . كما أن أرباب العمل يشجعون العمال على وسائل الترفيه عن النفس للتخلص من عناء العمل ورتابته وملله ، وحجزه للحرية ، لذا يعتبر هذا الاغتراب اغترابا على مستوى الاستهلاك الموجه من طرف أرباب العمل .

كما يبرز مظهر آخر لتلك الظاهرة وهو ميل العامل البسيط أو المتخصص الى الهروب من واقعه بالتنازل عن شخصيته ، ويقول بصدد ذلك (م كلينيي " M. COLLINET "): ((اذا لم يتمكن العامل المتخصص أن يعرف نفسه فى عمل بناء ينقل حاجته للتأصل (ENRACINEMENT) الى انسان ، أو حزب أو اسطورة ، انه ينقل اليهم أيضا عاداته المنعكسة ، وعدم تعوده على التفكير أثناء العمل . فالانضباط والشعارات المنظمة ستغطى الاولى (أى عاداته) أو ستصبح سرعة التصديق ثمرة الثانية (أى عدم التعود على التفكير أثناء عمله .) وستقدم الاسطورة التى تصولها الاحتفالات الطقسية غذاء للهروب الذهني ، وستستقطب أفكاره الحائرة . وتتأصل بصورة بطيئة ولكن أكيد أنها موجودة فى شعوره الباطنى (تحت الشعور SUBCONSCIENT) (1)

(1) [illegible]

ويقول البير كامو " ALBERT CAMUS " على هذا المظهر الاغترابي الذى يعاني منه العامل عامة مايلي : ((بدون نفس تختنق الحـــياة وتمـــوت .)) (1)

فاذا نظرنا الى استسلام العامل الى انتمائه الى طبقة العمـــال دون أن يستطيع أن يجد حلا لأوضاعه ، فان مظهر الاغتراب الذى يعاني منه على المستوى الاستهلاكي يجعله يتنازل عن شخصيته ، فيصبح يتقبل كل ما هو آت من رب العمل . اذن يمكن القول بأن العامل لم يتجرد من قوة عمله فحسب بل تجرد حتى من شخصيته الى انسان آخــر .

ان ظهور الاغتراب فى الدول المصنعة كان نتيجة لظهور الثـــورة الصناعية ، وكل ماصاحبها من تغيرات اجتماعية كما سبق أن رأينا * لقيام المجتمعات الغربية على النظام السياسي الرأسمالي ، أين يمكن لطبقة مالكة أن تستغل طبقة أخرى غير مالكة (طبقة عمالية) استغلالا فاحشا ، ممـــا أدى الى ظهور نظام الطبقات أكثر وتثبيت هذا النظام على حساب الطبقــة العاملة التى لايمكن لأفرادها أن يحاولوا الانتقال من وضعهم الحالي الى وضع اجتماعي أفضل لانه غير مسموح لهم بذلك أو ليس من حقهم كمـــا تزعم الطبقة الحاكمة . كما أن التقسيم العلمي للعمل أدى الى انتشـــار البطالة ، نظرا لكون الآلة أصبحت تعوض العمل الذى يقوم به الافـــراد ، أو تحد من الحاجة الى تشغيل عدد أكبر من العمال . فارتفعت قيمـــة الآلات على حساب قيمة الانسان الذى جرد من قوة عمله الى شخص آخــر . (صاحب رأس المـال .)

ثالثـا ـ الاغـــتراب والبيــــئة الاجتماعـــية :

يتكون المجتمع حسب الماركسيين من بنائين اجتماعيين هما البنـــاء الفوقي (SUPERSTRUCTURE) وهو عبارة عن كل ماهو موجود فى عالـــم

---

1) D'APRES GUY CAIRE: LES SYNDICATS OUVRIERS, PARIS, PUF. 1971, P244

* أنظر الفصل الاول .

الأفكار (أي ثقافة ، سياسة ، دين ، أدب ، فنون ، ايديولوجية الخ)، والبناء التحتي (INFRASTRUCTURE) وهو عبارة عن عالم المادة (أي الاقتصاد من وسائل انتاج قوى الانتاج علاقات الانتاج وقوانين السوق العرض والطلب الخ .)

ويتخذ ماركس موقفا مناهضا للنظام الرأسمالي فيما يخص وقت العمل ، ووقت الراحة ،حيث يرى في هذا الصدد أن وسائل الترفيه هي أوقات يستطيع فيها العامل أن يزيل عن نفسه ما حل بها من ملل وتعب خلال قيامه بالعملية الانتاجية ،فعلا ان العلاقات الانتاجية في الماضي القريب لم تتعد أسوار المؤسسة الصناعية ، وعندما يغادر العامل هذه الأسوار بعد العمل ،فانه يشعر بالحرية ،لانه سيقوم بعمل حر في حديقته بعيدا عن القطاعات الخاصة . بهذه الطريقة يستطيع مساعدة عائلته على العيش من جهة،ومن جهة أخرى يتمكن من اخراج الكبت الذى يضمره داخليا من عناء العمل عند الراسمالي)) . (1)

وليس من الضروري وجود تنمية وتقدم عظيم لتوضيح أن علاقات الانتاج في النظام الراسمالي وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية لاتحكم العامل لمدة ثمان ساعات فقط وهي (مدة العمل اليومي) وانما تسيطر عليه لمدة 24 ساعة في 24 ساعة (نظرا لانشغاله ليلا بما يعانيه نهارا في العمل)، ويمكن اضافة لما يعانيه العامل المنتج من اغتراب ، اغترابا آخر يعانيه هذا العامل على مستوى الاستهلاك ، واغتراب ثالث يعانيه العامل كمواطن من جراء ما تمارسه الدولة من حكم ، وبالاحرى فان الرأسمالية التى لم تخلق نموذجا عمليا عادلا ،ولن تستطيع ذلك ولو جزئيا لاتمام نمط الحياة المعاش .

ان التنمية المستمرة للقوة الانتاجية على مستوى الاستهلاك ليست اختيارا بالنسبة للرأسمالية الاحتكارية ، وانما هو أمر اقتصادى بحت .

---

1) VOIR PIERRE JALEE; L'EXPLOITATION CAPITALISTE, INITIATION AU MARXISME EN/ PETITE COLLECTION MASPERO P. 124

فالتغير في نمط الحياة والحضارة التي نلاحظها ليست حدث نشأ من تطور طبيعي للاخلاقيات وانما هو نتاج التنمية التاريخية للنمط الانتاجي الراسمالي (1)

انه لم يبق الا أن تقضي علاقة الانتاج بالانتاج على علاقة الانسان ، كما عبر عنها ماركس ((السلع ستبدو كمشتر للاشخاص)) .

ومن الملاحظ أيضا أنه لشراء النشاطات الفاسدة يلاحظ ان النفقات في قطاعات التوزيع المخصصة بصفة عامة الى قطاع التجارة والخدمات تمثل نفقات زائدة للنظام ،أي نفقات ملحقة لا تساهم في خلق فائض القيمة كما هو الحال بالنسبة للقطاعات المنتجة الاخرى (قطاع الزراعة والصناعة) .

ان النشاطات الفاسدة استطاعت ان تفسد النشاطات المنتجة نفسها ، حيث تم خلق حاجات مصطنعة جديدة والحث على التطوير المستمر لها نحو أشكال جديدة من الانتاج . ويتم ذلك من خلال تحضير وتخطيط وملاحظة حقوق الاستهلاك ، بطريقة تشعر الفرد بانه مهما تحصل على المزيد من الحاجات والسلع ،الا أنه يشعر دائما بعدم الاشباع الكامل لها . (2)

نظرا لكون هذه الحاجات لم تعد تتماشى مع العصر ، والذى يلعبه بذلك هي الدعاية والاعلان اللذين تقوم بهما وسائل الاعلام التي مافتئت تعكس أجهزة منزلية سريعة التغير وأشياء أخرى مجهولة .(3)

من هذا المنظور تمارس البلدان الرأسمالية ضغطا وقسرا دائم على الانسان المستهلك ، ولكن قيامها بهذا الفعل يكون عن طريق التستر لهذه الضغوط واعتبارها كاختيار حر للمستهلك . فالنظام يتمكن من اغتصاب حق المستهلك بعد أن يغتصب شعوره أولا . فهو يعمل اذن على خلق ايديولوجية أو على الاقل خلق عدة ردود أفعال المستهلك المغتصب فحسب وانما يسارع نحوها بدون تردد . انه يظهر الحرية

1) VOIR IBID P. 127.

2) VOIR IBID P. 128.

3) VOIR EBID P. 129.

للمستهلك ، وحتى يستطيع المواطن المستهلك أن يمارس حريته في الاستهلاك ، يوجه النظام الراسمالي هذا الاستهلاك بطريقة لا يبقى للمستهلك الا أن يختار بين عشرين أو ثلاثين مادة من المواد المنظفة، بين عشر أو خمس عشرة سيارة بامكانيات مماثلة . بين اثنين أو ثلاث اجابات محضرة مسبقا عن سوءال خاص بعينة من التجاريين أو عينة من السياسيين ، بين خمس احتمالات لقضاء العطل بتحضير برنامج ثابت لذلك . بين : ((نعم و ((لا)) اذا تعلق الامر بالاستفتاء الشعبي حول تنصيب رئيسا ما ، فاحتمالات ممارسة شبح الحرية يتضاعف ، فمعنى الحرية محدد بالمفاهيم المفروضة لها . (1)

أن حرية التعبير والتفكير بعقلانية غير مسموح به في النظام الراسمالي، ولكن للمواطن اذا كان لاعب الروليت ان يختار بين العجلة السوداء أو الحمراء . اذا توفرت الحرية ستنجر عنها السعادة كذلك ، الامر لا يتعلق بهذا المفهوم للسعادة المقصودة ، وانما يتعلق الامر بالسعادة الواقعية والمتينة التي تتجسد وتقاس باضعافها الدائم في السوق وتوفير المواد والحاجات الاستهلاكية المعتبرة .

فالنمو الاقتصادي يكون مجدا وينصر نحو شعور الفرنسيين بحب وطنهم، ومن هنا سيكون ذلك معيارا للحضارة والتقدم الذي يوءكد بصرامة أن الرفاهية الوطنية ستعم جميع المواطنين .

المهم هو أن وضع الزبائن تحت شروط ايديولوجية وسياسية أمر ضروري للعيش ولتوسع الرأسمالية على المستوى الاستهلاكي كما هو الحال بالنسبة للمحتكرين ، فكل الامور المذكورة سابقا تمي أبعاد الاغتراب والتي يمكن تحديدها بالبناء الفوقي ، والبناء التحتي (الاقتصاد) . فهذه الأبعاد للاغتراب تهاجم الشعور والأحاسيس والأخلاق، وكل المفاهيم لدى الأشخاص لحقوقهم ولأدوارهم فهذا الاغتراب يجعل الافراد يتشككون في التوجيه وفي المعنى الذين يعطونها لوجودهم .(2)

1) VOIR IBID P. 129.

2) VOIR IBID P. 130.

اذن فالدولة الرأسمالية تعمل على تلقين المواطن المغترب بأنه حر يعيش في وطن حر ، وتستعمل طرقا لاتختلف عن وسائل الاعلام المذكورة سابقا . فيهتز المواطن المنتج والمواطن المستهلك كالقشة التي ليس لها قيمة . ويجد نفسه منساقا في دوران (في حلقة مفرغة) المدوان والشرور والاكاذيب والدعاية التي تمارسها الدولة الرأسمالية لتخدير المواطن ، ومن هنا تصبح تصرفات هذا الاخير غامضة في أغلب الاحيان ومتعارضة أيضا ، فهو يمثل من ناحية فريسة قابلة للاغترابات المسببة من طرف البناء الاجتماعي الفوقي الذي يجعله (المواطن) مستسلما للمواقف التي تواجهه . ومن جهة أخرى يشعر (الفرد) بأن هذه الاغترابات تخنقه وتضعف من كيانه . وما يمكن ملاحظته هو أن وسائل الاعلام بما فيها التلفزة المفسدة للعقل لاتغيب يوما واحدا . فهذه الوسائل هي السم الذي أصبح عاديا يهدد الشخص الذي يقف ضد حضارة السيارة ، لأن هذا الشخص ونتيجة لصعوبة التنقل في بلد تفتقر الى وسائل النقل العمومية ، يجد نفسه (الشخص) مضطرا الى رهن نفسه عند رب العمل من أجل الحصول على سيارة خاصة .

ولكن هذه الدولة الرأسمالية ستفاجيء بردود أفعال المغتربين ، (1) من هنا يبرز التعارض بين الحكومة الرأسمالية والمواطن ، بحيث ينشأ أو يظهر " الاستسلام والتنازع " تجاه الاغترابات المنتشرة والناشئة عن البناء الاجتماعي الفوقي الذي يتدخل يوميا في حياة كل واحد (فرد) . فالعامل الذي تستعمله الحكومة للسيطرة على المواقف يكون حسب الحالات وحسب الافراد ، فيكون تارة الاستسلام وتارة يكون الاحتجاج والتنازع . وتتميز هذه الطريقة بأنها ذات طابع ثوري ، تكون في بعض الأحيان عنيفة تعبر عن أفكار وأفعال جماعية . كذلك الحكومة الاكراهية المستبدة هل يمكنها التفه الأسباب ان تنتقل من استعمال الجور والظلم الى استعمال القمع السريع

1) VOIR IBID P. 131.

المتمثل فى عصوات قوات التنظيم (الشرطة) . فالحكومة الرأسمالية مطوقة في حزام بوليسي كأنها ترتدى ثيابا أو بدلة عسكرية . فهذه الشرطة لايتمثل دورها فى محاربة ظاهرة الانحراف ، وارتكاب الجرائم وزيادة حدة الفوارق الاجتماعية . فالشرطة لاتقف ضد التيار الفاسد الذى يقود المجتمع ككل الى الفشل والخسارة (الهاوية) وانما تقف ضد احتجاج المواطنين (العمال) المنتجين والمستهلكين فى نفس الوقت .) فى حين يقف العلم العجائب (فى ميدان الطب والتكنولوجيا وغيرها) يشعر الانسان بأنه سيد ومالك للطبيعة ، ولكنه يشعر بالمقابل بأنه لم يعد ملكا لنفسه و (انما ملك لرب العمل .) (1)

اذن النضال ضد الرأسمالية عامة يكون الدافع اليه هو الاغتراب الناتج عن البناء الاجتماعي الفوقي . فالاغتراب والتحفيز الناتجين عن الاستغلال العمالي يتداخلان معا .

على المستوى الفردى يظهر العامل المنتج فى المنشأة الصناعية كفاحه ضد المكائد والخداعات المسماة بالاستهلاك . فان شعور العامل المنتج بأن استغلال قوة عمله تتضاعف نتيجة للنشر الذى يتصف به المجتمع ككل ، مثلما هو الشأن بالنسبة الطبقات والفئات الاجتماعية .

ومن الملاحظ أخيرا أن عددا كبيرا من الافعال الاحتجاجية والنضال ضد الاستغلال المادى والاحتجاج ضد الاوامر القصرية أصبحت معقدة جدا

وما يمكن استخلاصه مما سبق هو أن الاغتراب في المجتمعات الرأسمالية يأخذ عدة أشكال : منها الاغتراب السياسي الذى يتمثل فى الطبقة الحاكمة وما تمارسه من تسلط واستغلال العمال .

أما الشكل الثاني فهو الاغتراب الاجتماعي حيث ينتشر النزاع والصراع . بين الطبقات الاجتماعية ، بالاضافة الى الصراع بين ماهو عادات وتقاليد وما هو جديد عصرى خاصة مايتعلق بالعلاقات الانسانية بين الافراد .

---

1) VOIR IBID P. 132.

أما فيما يخص الاغتراب الاستهلاكي ، فنلاحظه كما سبق فى التلاعب بأفكار المواطنين عن طريق استعمال وسائل الاعلام والدعاية من أجل توجيههم واغرائهم نحو اتجاهات وحاجات معينة ثم اختيارها من طرف رب العمل وفق أغراضه وخلفيات تخدم مصلحته .

بعد هذا العرض المختصر لمشكلة الاغتراب فى العالم الغربي ، نحاول فيما يلي تتبع عدد من الدراسات الميدانية حوله والتى أجريت فى ذلك الجزء من العالم .

1) دراسة ايكن AIKEN وايج HAGE

لقد افترض هذان العالمان أن الاشراف الشديد يؤدى الى خلق حد فاصل وانقطاع للعلاقات بين العمال والمراقبين والمشرفين .

وتبين دراسة هذين الباحثين كيف أن التنظيمات الرسمية الآتية من السلطة العليا تتسبب فى خلق اغتراب حاد فى ميدان العمل وفي العلاقات الانسانية بين الأشخاص .

2) دراسة هلين HULIN وبلود BLOOD

حاول بلود وهلين تحديد درجة تأثير الخصائص المحيطة الناتجة عن الشعور بالاغتراب لدى العمال الخاضعين الى ضغوط مفروضة عليهم بحكم أنهم ينتمون الى الطبقة الوسطى .

انطلق هذان الباحثان من الافتراض التالي : ان العمال الذين يعيشون فى تكتلات سكانية ولديهم على سبيل المثال (الافتراض) نوع من الشعور بانسجام من جراء انتمائهم الي الطبقة الوسطى يقومون بتوجيه اعمالهم ويجيبون بصفة مغايرة لما يجيب به العمال (المغتربين . ومن هنا لابد أن يكون لهؤلاء العمال نسبة مرتفعة من الاشباع نحو المهام الممنوحة لهم ، بالاضافة الى ضرورة تخطيط المعاشات وتقييمها قبل أن يحال العمال على المعاشات . (1)

1) PIERRE D'ARAGON: LA PARTICIPATION DANS LES ENTREPRISE, GILBERT TARROL, DONAL, NIGHTINGALE P.U DE QUEBEC 1980. P.134.

وبالمقابل فالعمال المغتربون يقومون بتبيين اشباع قليل نحو المهـام ذات أكبر قيمة .

تتكون عينة البحث من 1900 عامل ذكر ، موزعين على 21 مصنعا في شرق الولايات المتحدة الامريكية ، ولقد تبين فيها الاجرة لها اكبر تأثير على اشباع العمال . الأمر الذى جعلهم ميالين الى البحث عن عمل آخر مختلف بعد وصولهم سن التقاعد وهكذا فان الفرضيات الموضوعة من طرف هلين ويلود كشفت عن تحققها من طرف عمال ازالة القذرات COLS BLEUX (1)

3 ـ دراسة نيتنقال وتولوز NIGHTINGALE ET TOULOUSE

في عام 1977 قاما بدراسة معمقة حول الاغتراب تناول فيها العالمان ثلاثة مظاهر للاغتراب وهي : علاقة الفرد مع ذاته (الاغتراب الذاتي) العلاقات الانسانية بين العمال (الاغتراب الاجتماعي في العمل أو الاغتراب في العلاقات الصناعية) ، البنية التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب وتألفت العينة من 1000 عامل موزعين على عشرين منشأة في الكيبك " QUEBEC " وفي انطاريو " ONTARIO " في كندا أي أن أفراد العينة يحملون ثقافات انجليزية وفرنسية .(2)

انطلق الباحثان من التساؤل التالي : هل توجد علاقات داخلية حقيقية بين المظاهر الثلاثة السابقة والاغتراب (أي علاقة الفرد مع ذاته ، العلاقات الانسانية والعمال ، البنية التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب .) ؟

وجد العالمان أن نسبة عالية جدا من مجموع أفراد عينة البحث (1000 عامل) والتي لديها مستوى تعليمي ضعيف أجر قليل ووضع اجتماعي هابط تعاني من الاغتراب .

بالنسبة لاختلاف الثقافات وعلاقتها بالاغتراب وجد أن الكنديين الفرنسي المنشأ من كبار السن يميلون أكثر الى الاغتراب ، بينما ذوى المنشأ الانجليزى من كبار السن لديهم ميل أقل للاغتراب . (3)

1) IBID P. 13.

2) IBID P. 136.

3) VOIR IBID P. 137

بالنسبة لاختلاف الجنس وجدا أن نسبة الاغتراب أكثر ارتفاعا بين النساء الكنديات الفرنسيات، فما هي بين الرجال الكنديين الفرنسيين بينما لايوجد فرق في نسبة الاغتراب بين الكنديين الانجليزيين الرجال والنساء الكنديات الانجليزيات.

بالنسبة للعلاقات بين رب العمل والعامل اتضح انه توجد نسبة عالية من الاغتراب لدرجة أن العمال كادوا يفقدون الثقة في رب العمل أو يشعرون نحوه بثقة ضعيفة، لقد فقدوا القدرة على التعبير بحرية عن مشاكلهم الخاصة، نتيجة لمحاولة رب العمل الهيمنة وفرض سلطته كرها.

* **بالنسبة للبيئة التنظيمية (النظام الرسمي في الادارة)** وجد اغتراب مرتفع بين أفراد العينة محل الدراسة نتيجة لنظام البيروقراطية المجحف والتركيز الكبير على تطبيق الاجراءات القانونية بحذافرها دون أي ليونة أو مناقشة في أخذ الآراء من العمال .(1)

أما النتائج الاخرى للدراسة فهي كالتالي :

أ - يعاني العمال من اغتراب شديد على عكس الاطارات .

ب - يشعر المستخدمون في فرق المشاركة باغتراب أقل بكثير من فرق العمال الغير مشاركة .

ح - يشعر المسؤولون - نحو جماعة العمل ونحو مؤسستهم ونحو محيط عملهم بصفة عامة - بأنهم يعيشون في مجتمع جيد ،أما اذا قارنا هؤلاء العمال بالاطارات نجد العمال يشعرون باغتراب شديد نتيجة احساسهم بانهم غير مسؤولين في محيط عملهم (عدم المشاركة) ومن هنا فهم يعانون من اغتراب حاد بالنسبة لمجرى الأحداث في المؤسسة .(2)

---

1) VOIR IBID P. 137

2) VOIR IBID P. 139

4 _ هذا ولقد قام فرانسوا بيرو FRANCOIS PERROUX بدراسة شاملة عن الاغتراب بعنوان ((الاغتراب والمجتمع الصناعي)) ، فهو يرى أن الرأسمالية ليست العامل الوحيد الذى يسبب اغتراب الأشخاص ، بل الصناعة والسلطة السياسية فى المرحلة الصناعية . أى أن الاغتراب يعود الى النظام الاقتصادى وسياسة الصناعة فى القرن العشرين . اذن القضاء على الرأسمالية (كنظام) لايكفي للقضاء على الاغتراب ، لذا فهو يقترح بعض الحلول لبلوغ ذلك الهدف منها تشجيع عمليتي الخلق والابداع المتواصل سواء كان فرديا أو جماعيا . وفى هذا المجال يرى بيرو أن الأشخاص يفرضون أنفسهم ووجودهم فى مشاريع وجودية ، وبحكم وجودهم فى مكان تتولد (تقوم) بينهم فيه علاقات اجتماعية لأن عالم الأشخاص هو الاتصال أي نزاع وصراع المشاريع وتلاقيها ، وعالم المجتمعات التاريخية يتطلب وجود ميكانيزمات تقنية (أو آليات تكنية " MECANISME TECHNIQUE " وشبه ميكانزمات اجتماعية QUASI-MECANISME SOCIAUX وتفرض هذه العملية على الأشخاص (الذوات) أبعاد ذات بعد واحد UNIDIMENSIONNALITE تنافي النمو متعدد الابعاد (أو الاطراف) " MULTI-DIMENSIONNEL يحقق فيه الأشخاص ذواتهم . وتميل باستمرار الى أن تتحقق كليا .(1)

وفيما يخص الجهاز البيروقراطي يرى بيرو أن البيروقراطية أصبحت أفعالا خيرة تتصف بالمرونة نتيجة تطبيق مبادىء ((العلاقات الصناعية المتمثلة فى أعمال التون مايو وغيره " ELTON MAYO " الذى وضح حقيقة انبثاق أو ظهور نظام جديد يدعى بالنظام غير الرسمي* على مستوى البنية

1) FRANCOIS PERROUX: ALIENATION ET SOCIETE INDUSTRIELLE, PARIS, GALLIMARD 1970.PP. 79- 80.

بتصرف 80 _ 79 .

(*) يقصد بالتنظيم غير الرسمي : ((شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التى تنشأ وتنمو بين العاملين نتيجة لاجتماعهم فى مكان العمل .)) أنظر على محمد عبد الوهاب : ادارة الأفراد (منهج تحليلي) الجزء الاول ط 2 . مكتبة عين شمس القاهرة . 1975 ، ص 26 .

الصناعية . أو الادارية بصفة عامة . ويضيف قائلا أنه اذا ما بقي في الجهاز البيروقراطي أثر اغترابي فيعود سببه الى الاغترابات ذات النسق السياسي التي تضمنته البيئة الصناعية .(1)

وفيما يخص الدولة يرى بيرو أنها أصل المشكلة نفسها ، نظرا لكون الدولة قائمة على سلطة خيالية وعنف وقسر ، فكلما ازدادت حدة هذه الظواهر ازداد الاغتراب الاجتماعي والفردي معا . خاصة في تلك الدولة الفاشية والنازية والدكتاتورية ، بينما في المجتمعات الرأسمالية أخذت حدة الاغتراب تقل شيئا فشيئا ، نظرا لاعتماد الدول الغربية على الحوار والتفاوض بدلا من العنف والقسر في حل النزاعات والصراعات الطبقية. (2)

نتبين مما سبق أن بيرو يرى أن ظاهرة الاغتراب تعود بالدرجة الأولى الى العاملين الصناعي والسياسي ، وليس النظام الرأسمالي هو السبب الأوحد في ظهور الاغتراب . ويرى أن الفرد يستطيع أن يفرض نفسه في الوجود (أي المجتمع) عن طريق مايبدعه من مشاريع واقصية الأمر الذي يمكنه من الاتصال بأشخاص آخرين ذوي مشاريع مما يؤدي في النهاية الى خلق علاقات اجتماعية بينهم .

ب ـ الاغتراب في المجتمعات الاشتراكية :

اذا كانت المجتمعات الراسمالية تعاني من انتشار ظاهرة الاغتراب بدرجة عالية كما لاحظنا سابقا ، فهل تعاني المجتمعات الاشتراكية من نفس الظاهرة المرضية ، وبنفس الدرجة ؟ أم أن الاغتراب في العالم الاشتراكي يأخذ صبغة مخالفة تتماشى مع الاتجاه الايديولوجي المتبع من طرف تلك المجتمعات ؟ ذلك ماسنتناوله فيما يلي :

ـ الاغتراب في الاتحاد السوفييتي :

يقول بعض المؤلفين :((تقوم البنية الاجتماعية للمجتمع السوفييتي

1) IBID PP. 93 - 96.

2) IBID PP. 100 - 104

على أساس من الايديولوجية الماركسية الليلينية ... وهم يرون ويؤمنون في ضوء هذه الايديولوجية ... أنه يوجد في كل مجتمع نوعان من البناء ... الهيكل أو البناء أو الأساس الأسفل ، ويتكون من العوامل الاقتصادية والمادية ، ثم البناء أو الأساس الأعلى ويتألف من الافكار والمبادىء والنظم السياسية والقانون . والدين والفلسفة والفن والآداب والعلوم والمعايير الخلقية . وبالتالي فان أي تغير في البناء الاسفل يتبعه حتما تغير في البناء الأعلى ، وهناك كما يرى السوفييت تفاعل وتأثير متبادل بين هذين البنائين ، بمعنى أن الاقتصاد هو أساس كل مظهر حضاري للمجتمع ، لذلك يرتكز أي اصلاح اجتماعي على الاصلاح الاقتصادي والمشكلات الاجتماعية مهما تعددت ومهما كانت صورها فانها ترجع الى عوامل اقتصادية ، وبالتالي فان حلها يكمن في معالجة الأسباب الاقتصادية التي كانت السبب في وجودها)) . (1)

هذا ، ((ويبدى السوفييت اهتماما خاصا بالتقسيم الاجتماعي للسكان مرجعه البحث عن حل ثوري لمشكلة المساواة ، حل يقوم على القضاء على التقسيمات القديمة للعمل والآثار التي ترتبت عليها : التناقض بين العمل الذهني والعمل اليدوي ... العمل الابداعي والعمل الروتيني ، العمل التنظيمي ، العمل التنفيذي ، التناقض بين المدينة والقرية ... أي القضاء على كل مايشير الى تقسيم المجتمع الى طبقات ... وان كان السوفييت يرون أن الهدف لايمكن بلوغه دفعة واحدة . ففي الوقت الذي قامت فيه ثورة اكتوبر 1917 قامت بتحويل وسائل الانتاج الي ملكية اشتراكية تتخذ صورتين أساسيتين هما ملكية الدولة ، ملكية التعاونيات والمزارع الجماعية ، وفي ضوء ذلك تم القضاء على التنافر بين الطبقية ، بحيث قضى الى حد كبير على الحدود بين الطبقات وأصبحت الحدود الفاصلة بين الطبقتين — على

(1) أحمد كما أحمد ومحمد اسماعيل ومحمد جمال شديد : مقدمة الرعاية الاجتماعية ، مكتبة النهضة المصرية ، ط 2، القاهرة ، 1976 ص ص 143

حد قول لينين متحركة الى حد بعيد بحيث ينتقل المواطنون بحرية مـــن مجموعة اجتماعية الـى أخـرى .)) (1)

يبدو و مما سبق أن السوفييت يرومون بناء مجتمع غير تناحري تختفي فيه الحدود الطبقية تدريجيا . لكن هل يمكن انتشار ظاهرة الاغتراب في ذلـك المجتمع ؟ هذا ماتتناوله فيمـا يلـي :

فـي قـراءات المؤلفـين السـوفييت يمكن الاطلاع على التقاريـر الخاصة بالمؤتمرات والنشرات من أجل الاقتناع بفكرة أن التقدم الذى يوحي بظهور قلق خطير على جمهورية العمل " REPUBLIQUE DU TRAVAIL " وهو الخوف من ظهور التبرجز " L'EMBOURGEOISEMENT " وظهور الاغتراب في الرفاهية ، وما يدل على ذلك هي البيروقراطية والاغتراب على مستوى جهـاز الحزب والتخطيط .

والعمل ضد الاغتراب " ALIENATION - ABSENCE " والاغتراب التابع " ALIENATION HETERONOMIE "

يقدم علماء الاجتماع الرسميين نصيحة خاصة بالتنشيط من طرف زمـر العمل ، وتوسيع قطاعات المجانية وتقوية التنمية متعددة الأبعاد للاشخـاص. وتذكر النخب السوفييتية فيما يخص الاغتراب في ظل النظام الاشتراكـي للتنظيمات الاجتماعية انه لم يحقق بعد . وتعترف هذه النخبة بالفعل بان الغاء الملكية الخاصة لوسائل الانتاج – حتى ولا ابتعدت عن مفهـوم الاغتراب في العمل ورأس المال بمفهومه الماركسي – الا أن ذلك الالغاء للملكية الخاصة ترك عدة اغترابات أخرى منها اغترابات في الوسط الصناعـي واغترابات في الجهاز الحكومي ، وأخرى في جهاز الحزب مثل ماهو موجـود في المجتمعات الغربيـة . (2)

أوردت ماري فرانسوار " MARIE FRANCOISE " احدى الباحثات في المجتمع السوفييتي مايلـي :

(1) نفس المصدر السابق ص 144

2) FRANCOIS PERROUX OP CIT P. 110.

((لقد قام جورج فريدمان برحلات عبر التراب السوفييتي محاولا جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات حول وضعية الاتحاد السوفييتي ، وبعض الدول الاشتراكية الاخرى وبناء على التحقيقات التي قام بها توصل الى النتيجة التالية : ان الثورة التقنية تجعل الفرد يخضع حتما للتنظيم المفرط التقني للعمل مما يؤدى الى زيادة اغتراب الانسان فى العمل .)) (1)

ويرى العديد من المفكرين مثل (ANDRE GORZ) أن التقدم التكنولوجي وما ينجم عنه من تقسيم تقني مفرط للعمل أدى الى ظهور نوع جديد من السلطة الاستبدادية (DESPOTISME) . كما يرى أن الملكية الجماعية لوسائل الانتاج فى المجتمع السوفيتي لا تزال تحمل نفس خصائص التكنولوجيا الحديثة ، حيث بقي نظام المصنع كما هو لم يشاهد أي تغيير في الاستبداد الموجه ضد العمال : لأنه رغم وجود الملكية الجماعية لوسائل الانتاج ، الا أن هذا لم يمكن العمال من تحسين مهاراتهم وكفاءاتهم . ويمكن القول أن الملكية الجماعية لوسائل الانتاج من طرف الدولة هي في الواقع استبدال الأربابية الخاصة " PATRONAT PRIVE " بالنسبة للمجتمع الرأسمالي بأربابية الدولة " L'ETAT PATRON " فى النظام الاشتراكي . (2)

وجاء أيضا بهذا الصدد كما يرى بعض المؤلفين السوفييت انه لا يمكن التخلص من الاغتراب فى المجتمع الاشتراكي ، لأن الملكية الجماعية لوسائل الانتاج وظهور علاقات الانتاج لا يستطيعان القضاء على الاغتراب ، ومن هنا فهم يذهبون الى أن الظروف الاشتراكية الدكتاتورية الحالية هي التى تؤدى الى شعور الفرد بالخطر (GANIER) على حياته . (3)

1) MARIE FRANCOISE: LES THEORIES DU LOISIRS, PARIS PUF. 1972 P, 111

2) ANDRE GORZ: CRITIQUE DE LA DIVISION DU TRAVAIL, PARIS EDITION DU SEUIL, 1973 - PP. 13 -14.

3) DAVID VIDAL: " UN CAS DE FAUX CONCEPT: LA NOTION D'ALIANATION" DANS LA REVUE DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 1969. PP . 69-82.

نستنتج مما تقدم أن الاغتراب في الاتحاد السوفييتي منتشر في الأوساط الصناعية نتيجة للتكنولوجيا الحديثة التى تتبعها هذه المصانع، فرغم التغييرات الجذرية التى شاهدها الاتحاد السوفييتي والتى أدت الى تغيير البنية الاجتماعية الاّ أن هذا لم يؤد الى القضاء على الاغتراب، لأن العمال في ظل القيصرية كانوا يتلقون الأوامر من السلطة الجبرية الملكية، وفي ظل الاشتراكية يتلقون الأوامر من الدولة أى جماعة من الأفراد أو النخبة. لهذا فهم ينفون كون الطبقة البروليتارية هي التى تقود المصنع وتسيره ، وهذا مايجعلهم يتخوفون من ظهور البرجوازية فى الدولة ، لذا فهم يعانون من الاغتراب الذى لاحظوه فى الدولة والحزب والمصنع ولكن لايستطيعون البوح بذلك لأنه يعتبر فى الاتحاد السوفييتي خيانة للوطن .

وترى فليسكوفا : أن النظام الاشتراكي فى تشيكوسلوفاكيا لم يستطع القضاء على الاغتراب رغم تغيير بنيتها الاجتماعية ، وذلك راجع الى طبيعة العمل الذى يعتمد على التكنولوجيا الحديثة هناك .(1)

يعود الاغتراب هنا الى التكنولوجيا الحديثة المتبعة من طرف تشيكوسلوفاكيا ، وخاصة — نظام التقسيم المفرط للعمل الذى يفقد معه العامل معنى النشاط الذى يقوم به ، كما يعود الى التنظيم البيروقراطى السائد في هذا المجتمع .

ويذهب أدم شاف وهو بولوني الأصل كان عضوا فى اللجنة المركزية للحزب الشيوعي البولوني الى أن القضاء على الملكية الخاصة لايقضى على ظاهرة الاغتراب لوجود عدة عوامل تشجع على نشوء الاغتراب، وهي السلطة التي تمارسها الدولة عن طريق التنظيم البيروقراطي الذى يساعدها على مراقبة العمال. كما أن تقلص وظيفة الأسرة وتحويلها الى مؤسسات أخرى يؤدى الى الاغتراب .(2)

---

1) MARIE FRANCOISE OP CIT P. 176.

2) JOACHIM, ISRAEL L'ALIENATION DE MARX A LA SOCIOLOGIE CONTEMPORAINE UNE ETUDE MACRO - SOCIOLOGIQUE, TRADUIT DE L'ANGLAIS PAR : NELLO ZAGNOLI, EDITION ANTREPOS, PARIS 1972, P. 38.

مما سبق يتضح أن ظاهرة الاغتراب يمكن أن تكون منتشرة أيضا في المجتمع البولوني وهي نتيجة لتمركز السلطة في الدولة (مجموعة من الافراد) التي تعمل على تطبيق القوانين وتسهر على الضبط الاجتماعي ،كما تمارس سلطتها على العمال عن طريق ماتصدره من قرارات رسمية ومراسيم لتنفيذها في الوسط الصناعي والادارات وكل الوحدات الاجتماعية .

وأخيرا يمكن القول أن الاغتراب ظاهرة مرافقة للتغيرات السريعة التي يشاهدها المجتمع نتيجة تطبيقه للتكنولوجية الحديثة في الصناعة وما ينجر عنها من تقسيم عمل ونوع جديد من السلطة الممارسة على العمال ،كما هو الحال في الاتحاد السوفييتي وبولونيا ، اذن الاغتراب منتشر في كل من المعسكر الغربي والمعسكر الشرقي على السواء .

ح ـ الاغتراب في بعض المجتمعات النامية :

قبل أن نتناول مدى انتشار ظاهرة الاغتراب في بلدان العالم الثالث لابد من التعرف الى البنية الاجتماعية الاقتصادية لهذه البلدان .

" لاتشكل البنية الاجتماعية الاقتصادية في البلدان المتخلفة السبب الرئيسي لاستمرارية التخلف والتبعية وأحد أهم الدلائل والمقاييس لضم هذا البلد أو ذاك الى مجموعة بلدان العالم الثالث .

فالبنية الاجتماعية المتخلفة يحددها التخلف الاقتصادي لهذه البلدان والمكان التبعي الذي يحتله اقتصادها في الاقتصاد العالمي ، وانطلاقا من أن التخلف لايمكن معالجته كظاهرة منعزلة فهو يتجسد في عدة ظواهر مهمة أساسية . كما وأن الطابع التبعي لهذه البنية يشكل احدى ميزات البلدان المتخلفة . ومثل هذه البنية لايتجاوب مع حاجات التطور التقني المطلوب للقضاء على التخلف الاقتصادي .)) (1)

(1) د . طلال البابا : قضايا التخلف والتنمية في العالم الثالث ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، ط 2 ، بيروت ، 1983 ، ص 50

و ((تتميز القوى المنتجة فى البلدان المتخلفة بمستوى متدلى من التطور فأغلبية بلدان العالم الثالث لاتزال تستخدم وسائل بدائية في القطاعات المنتجة وغير المنتجة كما ذكرنا سابقا ...)) (1)

لقد انتشر الاغتراب فى المجتمعات الغربية كأحد الأمراض الناجمة عن التقدم الصناعي والتكنولوجي كما لاحظنا سابقا . نحاول هنا التعرف الى الأسباب المؤدية الى ظهور الاغتراب في البلدان النامية التى تعتمد على سياسة التصنيع من أجل تحقيق التنمية الشاملة .

((التخلف هو عبارة عن نتيجة ظهرت من جراء تحطيم البناءات التقليدية للمجتمعات المعنية ... (المتخلفة) . وما يكمن وراء مفهوم التخلف هو عملية تحطيم ثقافى يرمي الى اغتصاب حق المجتمعات (الضحية) فى تقرير مصيرها ومعنى ذلك أن التخلف هو فرض قيم ثقافية غربية على مجتمعات العالم الثالث ، والنمو الاقتصادى ،اذن هو نوع من اجتثاث الثقافة*)). (2)

يمكن القول أن التخلف الذى يعيش فيه العالم الثالث هو نتيجة الي حد كبير لما مارسه المستعمر من ضغوط ومحاولة طمس الشخصية والهوية الثقافية لبلدان العالم الثالث ، مع ابتزاز ثرواتها الطبيعية وغيرها لفائدة المستعمر ، وهذا يؤدى بالشعوب المتخلفة الى الشعور بالاغتراب داخل أوطانهم .

---

(1) نفس المصدر السابق ص 50 .

*" LE SOUS DEVELOPPEMENT EST LE RESULTAT DE LA DESTRUCTION DES STRUCTURES TRADITIONNELLES DES SOCIETES CONCERNEES... CE QUI SE CACHE DERRIERE LA NOTION DE SOUS DEVELOPPEMENT, C'EST UN PROCESSUS DE DESTRUCTION CULTURELLE QUI ABOUTIT A DEPOSSEDER LES SOCIETES QUI EN SONT VICTIMES DE LA MAITRISE DE LEUR DESTIN. EN SOMME, LE SOUS DEVELOPPEMENT C'EST " L'IMPOSITION " AUX SOCIETES DU TIERS-MONDE DES VALEURS CULTURELLES DE L'OCCIDENT... LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE EST DONC UNE FORME DE DECULTURATION."

(2)- REVUE REVOLUTION AFRICAINE, ORGANE CENTRAL DU PARTI. F.L.N P.62-63 N° 1186 : 21 NOVEMBRE 1986. DEBAT DU MAITRE-ASSISTANT FERGANE MEZIANE (UNIVERSITE D'ANNABA) SUR L'OEUVRE DE SERGE LATOUCHE "FAUT-IL REFUSER LE DEVELOPPEMENT."

اذن يعتبر الاغتراب داخل العالم الثالث ظاهرة مرضية نشأت خاصة من جراء الاعمال التعسفية والنهب وتحطيم الثقافة الأصلية الذى قام بها المعمر ابان وجوده فى مجتمعات العالم الثالث.

من جهة أخرى ان الفكرة الرئيسية التى غرستها فينا الحضارة الغربية هي كون المجتمعات الغربية متحضرة بينما مجتمعاتنا متخلفة لاتزال بربرية وتمارس الشعائر الدينية المتعصبة . من جهة أخرى ظهرت فكرة جديدة هي: الثقافة الغربية باعتبارها نمط العيش والتصرفات والعمليات الغربية هي أحسن من ثقافتنا ونمط عيشنا وتصرفاتنا . لقد وجدت هذه الفكرة منفذا وأصبح لديها موءيدون كثيرون ، وهي ذات لونين :

اللون الأول يتمثل فى الوضعية المتخلفة أو حالة التخلف التى تعيش فيها مجتمعاتنا والتى كانت مدعمة بصفة واسعة من طرف الهيمنة الاستعمارية فهذا التخلف الاقتصادي والثقافي سرعان ماعم كل الحضارة الوطنية ، بحيث أصبح التخلف محلا للاحتقار ، وخاصة الاحتقار الذاتي (احتقار الذات بالذات نفسها) ومن الآخرين.* (1)

واللون الثاني يتمثل فى وضعية أو حالة التقدم الاقتصادى والثقافي فى المجتمع الغربي يدعمها وبشكل كبير نهب البلدان المستعمرة أى نهب موادها الأولية والمنتوجات الزراعية واليد العاملة . فمازالت الجالية المهاجرة . البلدان النامية تعمل من أجل تقدم البلدان الغربية. ولصالح أرباب العمل هناك . تتضمن هذه الوضعية المتقدمة محورى قوة لصالح الايديولوجية الغربية :

المحور الأول : قوة خاصة بمثالية النجاحات الاقتصادية والاجتماعية في البلدان المتقدمة بفضل العقلنة والعلوم الموظفة فى خدمة التكنولوجية.

أنظر الفصل الاول حول ماحاول الاستعمار ان يفعله فى الجزائر.

(1) MOSTEFA BOUTEFNOUCHET : SYSTEME SOCIAL ET CHANGEMENT SOCIAL EN ALGERIE, BPU, ALGER, 1984 P. 123.

* " LE SOUS DEVELOPPEMENT DEVIENT UNE SOURCE DE DEVALORISATION, DE SOI PAR SOI ET PAR LES AUTRES".

المحور الثاني : القوة الايديولوجية الغربية وهو كفاءتها في النشر بواسطة الوسائل التكنولوجية تارة بالكتب والمجلات والدوريات والمناشر والجرائد والاقلام والاسطوانات تارة أخرى .(1)

نتبين مما سبق أن البلدان المتخلفة تعاني من عدة عوامل اغترابية ففي مجتمعاتنا نلاحظ تصرفات أشخاص أو جماعات متأثرة بدرجة كبيرة بنمط الثقافات الغربية . ان لموشرات الاغتراب هذه لايمكن أن تكون ناتجا عن الاشخاص والجماعات أنفسهم بطوع ارادتهم . هكذا يمكن حصر مخاطر الاغتراب في نماذج العلاقات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية .

فالبلدان الغربية المسيطرة لاتزال تمارس تأثيرات على البلدان السائرة في طريق النمو بصفة أو بأخرى في المناسبات .(2)

هذا ويوجد نوع آخر من الاغتراب في المجتمعات المتخلفة هو الناتج عن عملية التصنيع والتحول التكنولوجي الي هذه البلدان ،ففي بداية عملية التصنيع في البلدان المتخلفة ،توصف مرحلة تكيف اليد العاملة الريفية التي العمل في الصناعة . بالتغيب ،وذلك يعود الى رفض الرتابة والملل المستمر الناتج عن عملية التكرار في نفس المكان . وبنفس الحركات بدون معنى انتاجي كامل في نظر المنفذ (العامل) .

ان التغيرات التى أحدثتها الصناعة في البلدان النامية أدت الى الهجرة الريفية ألتي أدت بدورها الي توفير اليد العاملة غير الموهلة في الصناعة ان العامل ذا الخبرة الفلاحية يصاب بالملل من العمل في الصناعة التى تعمل بنظام تقسيم العمل الروتيني . وهذا يجعله يتمارض وينفر من الانتماء الى الجماعة العمالية ،وما هذا الا نوع من الاغتراب الذى تعاني منه اليد العاملة في العالم الثالث الذى يتصف بالعمل التقليدي والحرفي .

1) IBID PP. 123 -124
2) IBID P. 124.

* * *

لكن لابد من الملاحظة أن دول العالم الثالث ، بالرغم من وجـــود عوامل مشتركة بينها ، توجد فيها عوامل مختلفة تؤدى الى بعض الاختلافات.

ففي دراسة مقارنة بين ثلاث دول : نيجيريا ، باكستان ، وترينيداد[1] حول علاقة العمل بالاغتراب ، وجد الباحثان : بابا وجمال أن الاغتراب فـي العمل يزيد كلما نقصت الصحة العقلية . لكن هذه النتيجة تنطبق علـــى باكستان وترينيداد أكثر مما تنطبق على نيجيريا . لقد تكونت العينة مـن 53 معلما من نيجيريا ، و 183 مديرا من باكستان ، و30 معلما من ترينيداد . ويفسر الباحثان الاختلاف بأنه يعود أصلا الى تمسك العمال فى نيجيريـــا بتقاليدهم الوطنية والقبلية ، بينما تأثير الثقافة الغربية فى باكستان وترينيداد أقوى وأعمق أثرا . لهذا فهما يحذران من اعتبار العالم الثالث وحــــدة متجانسة ثقافيا . انه فى الحقيقة غير متجانس بالرغم من التشابهـــــات الملاحظة فيما يتعلق بالتخلف ومحاولات التصنيع المتماثلة الى حد كبـير .

يمكن اعتبار نتائج هذه الدراسة الميدانية ، تدعيما لنظرتنا الأساسية التي تدور حول فكرة أن الاغتراب فى الجزائر له خصائصه ، التى يمكــن أن تختلف عن تلك فى بلدان نامية أخرى .*

خاتمـــة : وأخيرا ننهي الفصل الثالث من الباب الأول بقولنا أن الثورة الصناعية قد أحدثت تغييرات فى جميع الميادين وفى كل أنحاء العالم، فالتقدم التكنولوجي فى الغرب أدى الى انتشار استعمال الآلة فى الصناعـة مما أدى الى ظهور عدة آثار اجتماعية منها انتشار مرض العصاب ، والانحرافات والاغتراب . لقد تأثر العالم الثالث بالثورة الصناعية عن طريق نقــــل التكنولوجيا من أجل تنمية البلاد ، وقد أدى هذا الى ظهور عدة مشكلات اجتماعية منهـا الاغتراب .

(1) V.BABA / M.JAMAL. WORK ALIENATION AND MENTAL HEALTH, CONCORDIA UNIVERSITY, GUEBEC, 1987. (1)

بحث قدم الى المؤتمر الحادى عشر للرابطة الدولية لعلم الاجتماع ، نيودلهي ، أوت 1986 .

*لم نستطع الحصول على أية دراسة ميدانية عربية حول الاغتراب . توجد دراسـة يقوم بها الدكتور عاطف العقلة عضيبات فى جامعة عمان حول الاغتراب لكن مازالت في طور التحضير حسب رسالة من طرفه الى السيد المشرف الدكتور خير اللـه عصـار بتاريخ 1986/11/02 .

أجـل ان الاغتراب هو ظاهرة مشتركة بين كل المجتمعات ، لكن يبدو أنه توجد اختلافات بينها . فالاغتراب فى المجتمعات الرأسمالية يعـود الى طبيعة بنية العلاقات الرأسمالية فى المجتمعات الصناعية الغربيـة ؛ أما فى البلدان الاشتراكية فيعود الى طبيعة هيمنة الدولة على العامل . أما فى البلدان النامية فيعود الى أحوال التخلف ، فضلا عن مدى تأثـر أبناء ومجتمعات هذه البلدان بالثقافة - الحضارة الغربـية .

* * *

ان للجـزائر تجربة خاصة فى التصنيع والتسيير للمؤسسـة الصناعيـة . لنحاول الآن أن نبحث هذين النقطتين ، ومـن ثـم نصل الـى مسألـة الاغـتراب فـي المصـنع الجزائـرى .

/ الفصـــل الرابـــع /

استراتيجية التسيير في الجزائر وعلاقتها بالاغتراب

في الفصل الاول من هذه الرسالة ناقشنا في احدى نقاطه ، مسألة التغير الاجتماعي في الجزائر واهم آثاره .

ان أهم الافكار التي تضمنها الفصل هي :

أ ـ ان ثمة حدا فاصلا بين تاريخين : ماقبل 1962 أي الفترة الاستعمارية وما بعدها ، فترة البناء والتشييد .

ب ـ ان هذه الفترة الجديدة تتميز بمحاولات مخططة ومدروسة لاحداث التنمية المتكاملة في البلاد عن طريق مخططات التنمية المختلفة ، المتوالية .

حـ ـ ان هذه المحاولات للتنمية خلقت عددا من المشاكل الاجتماعية التي ما أمكن التغلب عليها بسهولة .

د ـ ان هناك ثغرة / فجوة بين التغير المادي والتغير الثقافي حسب مصطلح أوغبرن .

هـ ـ ان الدراسات التي عالجت المشكلات الاجتماعية أو بعضها ، انطلقت من واقع التنمية وان البحوث الميدانية تؤيد صدق هذا التنظير الى حد كبير كما في دراسة الانحراف ...

بعبارة اخرى ، فالتغير الاجتماعي الذي عرفته الجزائر هو تغير جذري عميق ، شمل كل جوانب الحياة تقريبا .

من جهة أخرى ، فان البحث الحالي هو حول الاغتراب في العمل ، أي الاغتراب في المصنع الجزائري . وعليه فهو نوع معين من الاغتراب ، مرتبط بالتصنيع والظروف الاجتماعية ـ الادارية للعمل الصناعي .

بناء على ذلك ، نقوم في هذا الفصل بدراسة :

أولا ، تسيير المصانع ، أي نظام ادارتها والخصائص التي تتميز بها .

ثانيا ، دراسة الاغتراب حسبما كشفته بعض الدراسات الجزائرية .

كما سنقوم بمحاولة للربط بين هاتين النقطتين ما أمكن ، قبل ان نتطرق الى الجانب الميداني للبحث .

أ ـ **التسيير الاداري في الجزائر** : يمكن تنظيم التسيير الاداري في الجزائر على أساس وجود سلطتين : الاولى ، منها ، هي السلطة المركزية في العاصمة والتي تمثلها الوزارة المعنية ، والثانية هي السلطة المحلية في الولايات ، ومن ثم الادارات الفرعية التي تقوم بتسيير مصلح ما أو أية موسسة أخرى ؛

لقد تمخض عن سياسة التنمية ومخططاتها العديدة منذ 1967 عدد كبير من الموسسات : ادارية ، صناعية ، زراعية ، ثقافية ، تربوية ، الخ ...

((وترتكز سياسة اللامركزية على توزيع متزن للصلاحيات والمهام حسب تقسيم منطقي للمسوولية داخل اطار وحدة الدولة . فعلى البلديات والولايات حل مشاكلها الخاصة بها ، وعلى السلطة المركزية البت في القضايا ذات الاهمية الوطنية)) (1)

بهذا يحدد الميثاق الوطني جانب من العلاقة القائمة بين السلطات المركزية والسلطات الاخرى داخل البلاد . لكن هذا التحديد ، هو ماهو مرغوب فيه ، وليس بالضرورة ان يتطابق مع الواقع دوما .

فلقد خرجت الجزائر من الفترة الاستعمارية منهوكة القوى ، وكان عليها أن تبدأ من الصفر . لكن التركة الاستعمارية ، المتمثلة في عدد من التقاليد والعادات والقوانين الادارية ، ما أمكن الغاوها بسرعة . ولا ننس ان الميثاق الوطني قد صدر بعد أربعة عشرة سنة من الاستقلال . وفي هذه الفترة كانت الآثار القائمة في الموسسات الادارية مازالت فعالة في تأثيراتها(*) . لاشك أن القيادة الثورية ، كانت راغبة ومصممة على فتح طريق جديد في التسيير ، كما في قانون التسيير الاشتراكي للموسسات ، لكن العوامل السابقة للاستقلال عملت عملها .

هذا يعني أن أية دراسة سوسيولوجية للتسيير في الجزائر ، ينبغي أن تعرج الى الفترة الاستعمارية لتحديد بعض منطلقاتها وخصائصها ، ومتابعة البحث في

---

(1) ـ الميثاق الوطني ، 1976 ، ص 85 ـ 86 .

(*) ـ وافضل مثل على ذلك هو التعريب ، فبالرغم من الزعم القوي لتحقيق التعريب فمازالت اللغة الفرنسية مسيطرة في معظم أجهزة الادارة المركزية التي ترسل تعليماتها الى الادارات الفرعية بالفرنسية .

فى تسرب هذه الخصائص والاثار الى مابعد الاستقلال ، بعد محاولات تطبيق الثورات الثلاث : الصناعية ، والزراعية والثقافية .

* * *

" كانت السياسة الفرنسية تجاه الادارة العامة فى الجزائر يتنازعها دائما اتجاهان : الاتجاه الاول ، ينادى دائما بتنظيم الادارة الجزائرية على أساس الاسلوب المركزى ... وانصار هذا الاتجاه كانوا يدافعون دائما على الفكرة السياسية التى تنادى بادماج الجزائر فى فرنسا "(1)

" والاتجاه الثانى ... ينادى باتباع أسلوب اللامركزية فى تنظيم الادارة الجزائرية ،وقد تمثل هذا الاتجاه فى المؤسسات الادارية التى انفردت بها الجزائر ... " (2)

يقصد بالمركزية الادارية ((تركيز الوظيفة الادارية فى الدولة فى يد ممثلي الحكومة المركزية فى العاصمة ... فهى تقوم على توحيد الادارة وجعلها تنبثق من مصدر واحد مقره العاصمة)) .(3) أما اللامركزية الادارية ((يقصد بها توزيع الوظائف الادارية بين الحكومة المركزية فى العاصمة وبين هيئات محلية منتخبة ،بحيث تكون هذه الهيئات فى ممارستها لوظائفها تحت اشراف ورقابة الحكومة المركزية ...))(4)

أى أن الادارة الاستعمارية كانت ذات صبغة عسكرية ، حيث وضعت كل الاجهزة الادارية تحت السلطة العسكرية المركزية مع توجيهها الى خدمة الفرنسيين واعوانهم دون اعطاء أى اهتمام الى المواطنين الجزائريين .(5)

---

(1) — على زغدود : الادارة المركزية فى الجمهورية الجزائرية ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، بدون تاريخ ، ص 31 .

(2) — نفس المصدر السابق ، ص 31

(3) — نفس المصدر السابق ، ص 8

(4) — نفس المصدر السابق ، ص 18

(5) — نفس المصدر السابق ، ص . 61.

اذن يبدو أن النظام الادارى الذى اتبعه المستعمر فى الجزائر لم يكن عادلا بل كان نظاما مشوها يخدم المصالح الاستعمارية ويزيد من حرمان وجوع الشعب الجزائرى .

بعبارة أخرى ان الجزائريين كانوا غائبين عن أجهزة الادارة فالنظام الادارى الذى ساد فى الفترة الاستعمارية كان نظاما اداريا مركزيا لايعطى أى فرصة للجزائريين أو للجهات المحلية لتقوم بتسيير مصالحها بنفسها .

لقد واجهت الجزائر بعد حصولها على الاستقلال مشاكل ادارية تمثلت فى افتقار الدولة الى الاطارات اللازمة لتسيير البلاد ، نتيجة للفراغ الذى سجل فى الوظائف الادارية بسبب رحيل الفرنسيين من الاجهزة الادارية ، هذا بالاضافة الى نقص الجزائريين الذين بامكانهم تولى المناصب والمهام الادارية التى تركها المستعمر شاغرة . وكحل عاجل لتلك الوضعية الصعبة ، قامت الجزائر بتوظيف جميع من يحسن القراءة والكتابة . ولكن فئة من الموظفين الجزائريين كانوا يعملون فى الادارة الفرنسية واستغلوا مناصبهم الادارية لمصالحهم الشخصية ، عن طريق استخدام الطرق الاحتيالية والبيروقراطية ، مما تسبب فى ظهور انحرافات فى الادارة الجزائرية مثل الروتين الادارى ، والاهمال وسوء معاملة الجمهور ، الوساطة والمحسوبية التبذير والكسب غير المشروع والرشوة .

وبعد الاستقلال : عملت السلطة الثورية على توزيع السلطة المركزية واللامركزية وادخال الديمقراطية المتمثلة فى اشراك الشعب الجزائرى أكثر فأكثر فى تسيير الشؤون .(1) ومن أجل بلوغ ذلك الهدف قامت الجزائر باصدار عدة مراسيم نذكر منها على الخصوص مرسوم التسيير الذاتى الذى صدر بناء على مقررات 18مارس 1963 .

غير أن التسيير الذاتى لم يلق نجاحا نتيجة للنتائج السلبية التى سجلت من خلال الاعتماد على هذا النظام من التسيير ، حيث انه ((كانت قد تدخلت عدة هيئات طفيلية وتحكمت فى تسييره وعندئذ عمدت السلطة الثورية الى تطهيره بصورة منتظمة ... فألغت القيود البيروقراطية وطبقت مبادئ اللامركزية الصحيحة وقامت بتنقيح وتصفية وتطبيق النصوص المتعلقة بمفهوم التسيير الذاتى وبذلك استطاعت

(1) ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، مصدر سبق ذكره ، 9 .

أن تنعـــــــش التســــــــيير الذاتـــــــى .)) (1)

والملاحظ انه رغم ادخال هذه الاصلاحات على هذا التسيير الذاتي الا أنه أخفق فى أداء مهمته للاسباب التالية :

- انخفاض المستوى الثقافى لدى العمال وانعدام الكفاءة لديهـم .
- النمط التقليدى الذى كان يستخدم فى الزراعة أو فى العملية الانتاجية بصفـة عامة .
- عدم التزام بعض الاعضاء المسيرين بالنزاهة والضمير المهنى .
- ظهور بعض الانحرافات البيروقراطية التى تعمل على افشال الطاقـــات البشرية العامـة .
- ضعف التنظيم الادارى للموءسسات : اذ أن التسيير الذاتي فى المجال الصناعى قد أظهر : أن الوحدات الصناعية التى يديرها العمال قد اهملت تمامـا بدون أدنى تنظيم أو مساعدة تقنية ومالية بل أكثر من ذلك قد تم وضعها تحـت قوانين جبائية حددتها فى وجودها ... اضافة الى صعوبة التموين من الخارج ، والمنافسة الشعبية للقطاع الخاص الذى تساعده فى ذلك كثير من المصالح الادارية، وهكذا ادخل التسيير الذاتى فى متاهات فوضوية ليختنق تماما .(2)

هذا ويمكن توضيح الوضع الادارى للموءسسات الاخرى حيث ...((يـــتوزع حجم الاطارات الفرنسيين والجزائريين (من المدرسة الاستعمارية) حسب صنـــف المراكز التى يشغلونها كالآتي :

صنف - أ - اطارات الاعداد والتقرير 43٪

صنف - ح ، د - اطارات ثانوية 15٪

نستنتج مما سبق أن معظم اطارات جبهة التحرير الوطنى كانوا يعملون في الصنفين ح ، د ، أى فى مراكز ثانوية))(2)

---

(1) - نفس المصدر السابق ، ص 9 .

(2) - بوشانية سعد : نفس المصدر السابق نقلا عن : F.L.N: L'AUTOGESTION UN SYSTEME ET NON UNE EXPERIENCE, IMPRIMERIE ANNASR-CONSTANTINE (SD), P.16

(3) - نفس المصدر السابق ، ص 66 GERARD CHARLIHAND ET AUTRE L'ALGERIE INDEPENDANTE PETITE COLLECTION PARIS, 1972. PP. 74-75

وكانت هذه الاجهزة تفتقر الى عمليات التنسيق بينها ، فضلا عن ذلك عدم وجود أى محاسبة للعاملين وغير ذلك من المشاكل التى عانت منها البلاد آنذاك . بل كانت تلك الصعوبات تعتبر كعامل دفع الدولة الى ايجاد حلول جزئية لتلك المشاكل .

فى هذا الاطار " كانت المؤسسات العامة الصناعية والتجارية والشركات الوطنية تدار بواسطة جهازين : مجلس الادارة (وهو جهاز التداول) ومدير عام أو رئيس مدير عام (جهاز تنفيذى) ، وكان مجلس الادارة يتألف من أشخاص يعينون بصورة عامة من كبار الموظفين)).(1)

ولا شك أن مثل هذا التنظيم الادارى والتسيير فى المؤسسات العامة الصناعية والتجارية والشركات الوطنية سد الطريق أمام مشاركة العمال فى تسيير المؤسسة . ان الاسباب التى ادت الى عدم قيام جهاز التداول بمهامه هي كالتالي :

1 — ((عدم الكفاية الكمية والنوعية للاطارات المؤهلة والعضوية فى المجالس الادارية .

2 — غياب التوجيهات من قبل الادارات الى ممثليها فى المجالس .

3 — التحضير السيء لاجتماعات مجالس الادارة بسبب نقص المعلومات والجلسات المتتالية والتغيب فى الاجتماعات .)) (2)

يبدو هنا أن الادارة الجزائرية كانت فى ذلك الوقت تنقصها الاطارات والعمال الاكفاء والمهرة فى مختلف المجالات الاقتصادية، لذلك ظهرت مشكلة أخرى آنذاك وهى حاجة البلاد الى الاطارات واليد العاملة المدربة .

وعليه قامت السلطات بالغاء جهاز التداول (مجلس الادارة) واستبدلته بجهاز استشارى فقط ، وأعطيت كل السلطات التقريرية للمدير (الرئيس المدير العام) (3)

والملاحظ مما سبق هو أن التنظيم الادارى المذكور أعلاه أبعد أكثر فأكثر مشاركة العمال فى تسيير المؤسسة ، بل جعل سلطة اتخاذ القرارات بيد المدير

---

(1) — أحمد محيو : محاضرات فى المؤسسات الادارية ، ترجمة /م . ع صاصيلا ، دوم ج ، ط 2 . 1979 ، ص 456 .
(2) — نفس المرجع نفس الصفحة .
(3) — نفس المرجع ، ص 457 .

الذى يوجد على رأس الادارة العامة ، بينما لا تملك فئة العمال الا تطبيق القوانين والقرارات . كما شهدت المؤسسات الوطنية عدم الاستقرار للعمال نتيجة ارتفاع الاجور بمؤسسة ما دون أخرى . بالاضافة الى زيادة الهجرة الداخلية نحو أماكن تمركز الصناعة .

لعل من أكبر الانحرافات التى سجلت على التنظيم الادارى المذكور أعلاه هي ظاهرة البيروقراطية التى استخدمت كطريقة تمكن الموظفين من استغلال مناصبهم الادارية لمصالحهم الشخصية . ونذكر فيما يلي أهم هذه الانحرافات :

أ ـ الروتين الادارى :

ويقصد ((بمعناه اللفظى باللغة الرنسية التكرار ... وهو ضرورة من ضرورات العمل ... الهدف منه هو تسهيل أداء العمل ... وانجاز العمل المتكرر بطريقة روتينية يقلل من الجهد الذهنى ... اذن يعتبر الروتين بهذا المفهوم اجراء ايجابيا ... لاتمام العمليات الادارية ... اما اذا تعقدت الاجراءات وأصبحت غير ضرورية لانجاز تلك الاعمال وغير مسايرة لروح القوانين الجارية بها العمل ، فان الروتين يصبح مرضا خطيرا يهدد التنظيم ...)) (1)

ويبدو أن هذه الاجراءات الروتينية تبعث الشعور بالملل والقلق فى نفوس المواطنين مما يدفعهم الى استعمال الوساطة والرشوة وغيرها من الانحرافات الناتجة عن البيروقراطية التى تساعدهم على تخطى تلك التعقيدات والصعوبات بل ((الى تنشيط الروتين تعميق اتجاهاته وتشجيع المواطنين للميول المنحرفة لبعض الموظفين تأتي فى معظم الاحيان نتيجة لجهل المواطنين بحقوقهم من جهة ولأساليب عمل البيروقراطية وتعقيداتهم الروتينية من جهة أخرى ...))(2)

ب ـ الاهمال : بالاضافة الى ظاهرة الروتين الادارى المتفشية فى الادارة الجزائرية يوجد كذلك الاهمال وسوء معاملة الجمهور ، حيث :((يتصف عدد كبير من الموظفين فى أجهزتنا الادارية المختلفة بالاهمال والتكاسل وعدم الاهتمام بواجباتهم، ولا يفكرون الا فى تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية دون الاهتمام والتفانى بالاعمال التى توكل اليهم .(3)

(1) ـ على سعيدان : بيروقراطية الادارة الجزائرية ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،الجزائر 1981 . ص 48

(2) نفس المصدر السابق ، ص 50 .

(3) ـ نفس المصدر السابق ، ص 50 و 51 .

ان هذا الاسلوب من التعامل الاداري يؤدي الى انتشار الفوضى في الادارة الجزائرية التى تبعث السخط والتذمر فى نفوس المواطنين ((خاصة عندما يحسون بانهم يتعاملون مع أجهزة ادارية تعمل على التعالى عليهم والانعزال عن مصالحهم وتطلعاتهم الأساسية .)) (1)

- الوساطة — والمحسوبية :

يمكن ملاحظة اللجوء الى الوساطة والمحسوبية فى حياتنا اليومية خاصة في تعيين الاداريين فى مناصب الشغل ، بل تجاوز اللجوء الى مثل هذا الاسلوب حتى شمل معظم الادارات لدرجة أصبحنا نلاحظ ان من يتولى مسؤولية فى مؤسسة انتاجية أو ادارة ما يحاول أن يجلب كل من له صلة قرابة .(2)

ب - التبذير والكسب غير المشروع :

يمكن ملاحظة هذه الظاهرة على المستوى الحكومي والفردى على السواء . وهي تعتبر أيضا أحد مظاهر بيروقراطية الادارة الجزائرية ، وهى تتمثل ((على المستوى الحكومي فى عدة مظاهر كاستخدام السيارات الحكومية للاغراض الخاصة، والتوسع فى الانفاق على الاشياء غير الضرورية التى يمكن الاستغناء عنها)).(3)

- الرشوة :

لقد "ازداد انتشارها مع توسع أجهزة الدولة وانشغالها بالتنمية ، وترجع أسباب نموها ... فى الاجهزة الادارية والمؤسسات التابعة لها ... الى ضعف مرتبات الموظفين خاصة الطبقة البسيطة منهم بحيث أصبحت تلك المرتبات لا تتلاءم مع مستوى المعيشة .)) (4)

كما ان انعدام رقابة الدولة للادارة والموظفين شجع انتشار هذه الظاهرة

---

(1) — نفس المصدر السابق ، ص 51 .

(2) — نفس المصدر السابق ، ص 53 .

(3) — نفس المصدر السابق ، ص 54 .

(4) — نفس المصذر السابق ، ص 55 .

المرضـــــــــــــية . *

وأمام هذه الوضعية الادارية السيئة أصدرت الدولة توجيهات كبرى جذريـة تجاه المؤسسات العامة تتضمن مشاركة العمال فى التسيير الاقتصادى العام .

وتتلخص التوجيهات فيما يلـي :

((ـ اقامة مجلس عمالي فى جميع المؤسسات العمومية على أن تكون منتخبة ديمقراطيا من طرف جميع المستخدمين .

ـ اقامة مجلس مديرية يساعد المدير وضرورة التمثيل العمالي بداخلـه .

ـ مشاركة العمال فى النتائج المالية للمؤسسة)). (1)

وهكذا تم الاعلان عن ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات فى نوفمبر سنـة 1971 .

ب ـ التسيـــير الاشـــتراكي للمؤسســات :

ظهر ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ليوضح أساليب عمل ناجعة تؤكـد مشاركة العمال فى ادارة وتسيير ومراقبة المؤسسة الاشتراكية العامة ، وهذا مـــن خلال هياكل تمثيلية يتضمنها التسيير الاشتراكي للمؤسسات . فقبل أن نتناول كـل ماذكرناه سابقا لابد أن نتعرض الى الدور الذى يلعبه التسيير الاشتراكى للمؤسسات فى حل مشكلة سوء التفاهم بين العمال والادارة . أو بعبارة أخرى حل مشكلـــة التطور اللاعقلانى فى العلاقات الانسانية داخل المؤسسة . اذن يتمثل هـــدف التسيير الاشتراكي للمؤسسات فى خلق جو متسامح اجتماعي مبنى على المشاركـــة الفعلية فى التسيير ، وبكذا ((يساعد على التخلص من كل تفكير فى السيطـــرة البيروقراطية والتقنوقراطية وعلى أبعاده من القاعدة)). (2)

يتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات لجميع العاملين فى الوحدة الانتاجيـة من المدير الى حارس الباب حق المشاركة فى التسيير وفى المشاركة فى الاربـــاح

(*) ـ لقد انشىء ديوان المحاسبات عام 1981 ، وقام بعدة عمليات كشفت عـــن اختيالات واختلاسات بعد ان تفاقم أمرها وأصبحت مرضا .

(1) ـ MOHAMED MOUSSOUMAH : l'entreprise socialiste en Algére, OPU, 1982 P 426

(2) ـ ميثاق التسيير الاشتراكى للمؤسسات ، مرجع سابق ، ص 12 .

المحققة بالاضافة الى اقامة علاقات انسانية مع زملاء العمل ، وهذا الاسلوب يدفع العامل والمسؤول والموظف فى الادارة الى تحمل المسؤولية تجاه العمل الذى يقومون به ، مما يؤدى الى بحث سبل التوفيق مابين المصالح داخل المؤسسة، التى تتمثل مصدر الرزق بالنسبة لجميع العاملين فيها . وجاء فى ذلك الصدد فى القانون الاساسي العام للعامل مايلي :((من أن القانون يضمن حقوق العامل، العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة اذا تساووا فى التأهيل والمردود)). (1)

اذن مبدأ المساواة بين العمال يرتكز على الكفاءة والتأهيل لدى كل عامل مع العلم أن العامل باستطاعته تحسين مستواه ووضعه الاجتماعي عن طريق اكتساب مهارات وتأهيلات جديدة من خلال برامج التكوين التى توفرها المؤسسة للعمال ، وهى تمكنهم من الاستفادة من الترقية فى العمل . من هذا المنطلق يمكن القول ان مشاركة العمال فى التسيير الى جانب الادارة هو أحد العوامل الدافعة للإنسجام والوفاق بين الادارة والعمال .

اختصاصات هيئات التسيير فى الوحدة الاشتراكية :

يمكن تعريف الوحدة الاقتصادية حسب ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات بما يلي :((هى هيكل دائم للمؤسسة لها وسائل انسانية ومادية خاصة وتهدف الى انتاج مواد أو تقديم خدمات)). (2)

تقوم الوحدة فى نطاق السياسة العامة للمؤسسة وبعد مراعاة نوع نشاطها بما يلي :

- اعداد مشاريع مخططات التطور السنوى المتوسط الاجل للوحدة وذلك فى نطاق وضع مخطط المؤسسة .
- تنفيذ البرامج السنوية للانتاج والاستثمار والتموين والتسويق .
- وضع مشاريع الحسابات التقديرية للايرادات والمصاريف .

---

(1) — القانون الاساسى العام للعامل ، مصدر مذكور سابقا ، ص ص 5 — 6 المادة 7 .

(2) — نفس المصدر السابق ص 43 المادة الاولى الامر رقم 71 — 74 المؤرخ فى رمضان عام 1391 هـ الموافق 16 نوفمبر 1971 .

- المشاركة فى اعداد حسابات الاستغلال وحسابات الخسائر والارباح •
- مسك مجموع بطاقات التثبيتات والمخزونات •
- وضع مشروع مخطط لروءوس الأموال •
- ادارة موظفيها •
- السهر على احترام قواعد حفظ الصحة والامن •
- المساهمة فى تحسين المستوى التقنى والثقافى وذلك فى الاتصال بالموءسسة •
- اعداد مشروعي خطة التنظيم الاجمالية والنظام الداخلى ، يمكن للموءسسة أن تقوم كذلك بتفويض كل سلطة تراها لازمة لحسن سير الوحدة)).(1)

أما الموءسسة الاشتراكية فهى :((العنصر الرئيسى لتحقيق أهداف التنمية المخططة والموءسسة الاشتراكية تشكل على مستوى فرع النشاط الاقتصادى. درجة الاساس المنظمة للتخطيط ، وتساهم فى نطاق المهمة المنوطة بها بموجب العقد التأسيسي الذى أنشأها فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .)) (2)

لذا يمكن اعتبار الموءسسة بانها الاساس الاول الذى يبنى عليه الاقتصاد الوطنى لان مهمتها مكملة لمهمة التخطيط الوطنى العام ،ان الموءسسة الاشتراكية ((تساهم فى وضع جدول المرتبات داخل الموءسسة على أساس التوجيهات والارشادات الناجمة عن السياسة الوطنية للاجور .)) (3)

بالاضافة الى أنها تقوم ((بتنسيق نشاط الوحدات بالنسبة لمخططات الانتاج والتسويق وفى الميدانين المالى والاجتماعي)). (4)

ولهذا الغرض تسهر على تطبيق الاهداف والتدابير التى تعنى على الخصوص توافق الانتاج مع الطلب تنظيم وتنمية النشاطات الاجتماعية والثقافية بواسطة هيئات الخدمات الاجتماعية والثقافية الممولة بواسطة صندوق الخدمات الاجتماعية ... (5)

---

(1) — نفس المصدر السابق ص 44.
(2) — نفس المصدر السابق ص 73 المادة 4 .
(3) — نفس المصدر السابق ص 74 ، طبقا لاحكام المادة 17 من المرسوم المتعلق بمجالس مديريات الموءسسة الاقتصادية ،
(4) — نفس المصدر السابق ص 74
(5) — نفس المصدر السابق ص 74.

هذا بالاضافة الى أن المؤسسة تتكلف أيضا بكل مامن شأنه تحسين الانتاجية ، والقضاء على التبذير على مستوى كل وحدة .

نلاحظ هنا أن الوحدات الانتاجية تدخل في دائرة اختصاصات المؤسسة. وهذا يجعل هذه الاخيرة ملزمة بتولى مهمة رقابة هذه الوحدات، مما يقود الى تداول ومعالجة الوصاية والرقابة التى تقوم بها المؤسسة ، أو بالاحرى هيئات المؤسسة على هيئات المؤسسات .

* * *

ان الرقابة هى أحد العوامل النجعة لمكافحة الاهمال والتبذير وكل الأفعال السلبية داخل المؤسسات والوحدات الانتاجية ، لذلك جاء فى نفس الميثاق بخصوص المراقبة ((أن تتضمن بالدرجة الاولى التطبيق الصارم للمبادئ الأخلاقية الاشتراكية، وعليها أيضا أن تكتشف مايرتكب من مخالفات ازاءها ... ان المطلوب من المراقبة هو الاهتمام بالظروف التى يتم فيها استخدام وتسيير الوسائل البشرية والمادية والموضوعية تحت تصرف الاجهزة الادارية والاقتصادية للدولة ... وعلى المراقبة أن تستكشف التنظيم السيء للعمل ، والاستعمال السيء لطاقة الانتاج .)) (1)

يمكن القول هنا ان المراقبة هى أحد العوامل التى تعمل وتسهر على تطبيق القوانين الرسمية فى الميدان ، ومدى مطابقتها مع ماهو مشرع فعلا من طرف السلطات العليا بشكل تستطيع فى النهاية اكتشاف بعض الانحرافات التى ترتكب فى ميدان العمل . اى ان المراقبة التى تمارسها المؤسسة على الوحدة تكمن فى التزام الوحدة بالتطبيق الفعلى والصارم لكل مايأتي فى الخطة الوطنية والسياسية العامة للدولة . أى أنها تتمثل مقولة المركزية الديمقراطية فى مركزية التقرير ولا مركزية التسيير، اذ أن ((اللامركزية توجد عندما تعود بعض السلطات التقريرية لاختصاص الهيئات المحلية التمثيلية المنتخبة وحدها . وتكون هذه الهيئات هى المسؤولة عن اتخاذ القرارات وكذلك عن تنفيذها)). (2)

---

(1) — نفس المصدر السابق ، ص ، 82 .

(2) بشايبية سعد ، نفس المرجع السابق ، ص 80 د/أحمد محيو مرجع سابق ص ، 107 .

هذا بالاضافة الى أن الوصاية لاتقل أهمية عن الرقابة اذ ((أن السلطة الوصاية تجاه المؤسسة سلطات فيما يخص التوجيه والمراقبة وذلك فى نطاق المهمة المعهود بها اليها من قبل الحكومة.))(1) بعبارة اخرى ان ((سلطة الوصاية مسؤولة عن متابعة ومراقبة تنفيذ الاهداف المخصصة بموجب المخطط للتنمية فيما يخص مجموع المؤسسات الموضوعة تحت وصايتها.)) (2)

وتستطيع ادارات الدولة المختصة ممارسة المراقبة على مستوى المؤسسة أو الوحدة وذلك طبقا للاحكام التشريعية أو التنظيمية .... (3)

باختصار يمكن القول ان الرقابة والوصاية يعتبران عاملين أساسيين تستخدمهما الدولة للتحكم الجيد فى المؤسسات الاقتصادية بقصد تحقيق أهداف التنمية التى تنادى بها الدولة .

2 - هيئات التسيير : تكوينها واختصاصاتها :

تتكون هيئات التسيير من :

1 — مجلس العمال .

2 — مجلس المديرية .

3 — المدير العام للمؤسسة أو مدير الوحدة .

4 — اللجان الدائمة .

تتولى هيئات المؤسسة تنسيق جملة نشاطات الوحدات التى تتكون منها المؤسسة . فتتعاون هذه الوحدات من أجل انجاز هدف المؤسسة .(*)

3 - **مجلس العمال وتكوينه** : ((يحدث فى كل مؤسسة وكل وحدة منها مجلس للعمال ، وينتخب مجلس عمال الوحدة لمدة ثلاثة أعوام من طرف

---

(1) — التسيير الاشتراكي للمؤسسات مرجع سابق ص ص 74 — 75

(2) — نفس المصدر السابق . ص 76 .

(3) — نفس المصدر السابق ص 76 .

* — المادة : 7 من الامر رقم 75 — 23 مؤرخ فى 29 أفريل سنة 1975 يتضمن القانون الاساسي النموذجى للمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادى.

جماعة عمال الوحدة ، وتتألف جماعة عمال الوحدة من مجموع عمال الوحدة الذين لهم ستة أشهر على الاقل من العمل الفعلي . وينتخب مجلس عمال المؤسسة لمدة ثلاثة أعوام من طرف مجلس عمال الوحدات التي تتألف منها المؤسسة ، ويتألف مجلس عمال المؤسسة أو الوحدة من سبعة أعضاء الى خمسة وعشرين عضوا حسب الاهمية العددية لجماعة العمال)).(1)

و ((ينتخب أعضاء مجالس العمال على قائمة وحيدة من المرشحين الذين تقدمهم لجنة الترشيحات . يكون عدد المرشحين مساويا لضعف عدد المقاعد المطلوب شغلها)) . (2)

وجاء في المادة 5 من المرسوم المذكور أدناه مايلي :

((يتألف مجلس عمال الوحدة من مندوبين منتخبين . ويختلف عدد المندوبين تبعا لعدد العمال وضمن الكيفيات التالية

الجدول رقم 3 : عدد مندوبي مجالس عمال المؤسسة . (3)

عدد الممثلين	مجموع عمال الوحدة
7 أعضاء في الوحدات ــــ	30 الى 150 عامــــلا
9 " " " ــــ	151 " 300 "
11 " " " ــــ	301 " 500 "
13 " " " ــــ	501 " 1000 "
15 " " " ــــ	1001 " 2000 "
17 " " " ــــ	2001 " 3000 "
21 " " " ــــ	3001 " 4000 "
25 " " " ــــ	أكثر من 4000 عامــــل

(3)

(1) ــ لقد تم دمج المادة: 19، 20، 21، 22، 23، من الامر رقم: 71 ــ 74 مؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي .

(2) ــ المادة: 2، 3، من المرسوم رقم 72 ــ 47 مؤرخ في 3 مارس سنة 1972 يتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية .

(3) نفس المرسوم السابق .

كما ((يتألف مجلس عمال المؤسسة من مندوبين منتخبين من طرف مجالس الوحدات التي تتألف منها ومن بين أعضائها . ويتراوح عدد مندوبي مجلس عمال المؤسسة من 7 أعضاء الى 25 عضوا ويختلف تبعا لمجالس الوحدات بحيث تكون هذه المجالس كلها ممثلة)) . (1)

اللجان الدائمة : تنبثق عن مجلس العمال خمس لجان دائمة على مستوى المؤسسة الاشتراكية أو الوحدة ، وهي كالتالي :

- لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية .
- لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية .
- لجنة شؤون المستخدمين والتكوين .
- لجنة الشؤون التأديبية .
- لجنة شؤون حفظ الصحة والأمن . (2)

وتتألف اللجان الثلاث الاولى الاقتصادية والمالية ، الاجتماعية والثقافية المستخدمين والتكوين من ثلاثة الى خمسة أعضاء يعينون من طرف مجلس العمال ، ويعين أعضاء هذه اللجان على وجه الاسبقية من بين أعضاء مجلس العمال ، ويجوز لهذا الأخير أن يستعين كذلك بكل عامل ينتمي لنقابة المؤسسة اذا رأى فائدة تعيينه ضمن اللجان ، وتنتخب اللجان رئيسها من بين أعضائها . ويعين أعضاء اللجان لمدة ثلاث سنوات ... (3)

---

(1) — المادة : 6 من نفس المرسوم السابق .

(2) — المادة : 49 من الامر رقم 71 — 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

(3) — المادة الاولى (الفقرة 2) والمادة 2 من المرسوم رقم 74 — 251 مؤرخ في 28 ديسمبر 1974 يتضمن تحديد كيفية تأسيس اللجنة الاقتصادية والمالية واختصاصاتها وسيرها في المؤسسة الاشتراكية .

— المرسوم رقم 74 — 252 مؤرخ في 28 ديسمبر 1974 ، يتضمن تحديد كيفيات تأسيس لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية ، واختصاصاتها وسيرها في المؤسسة أو الوحدة بالنسبة للمؤسسة الاشتراكية .

— (الفقرة 2) من المادة 1 والمادة 2 من المرسوم 74 — 253 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 1974 يتضمن تحديد كيفيات تأسيس وتسيير اللجان الدائمة للمستخدمين والتكوين وتحديد اختصاصاتها في المؤسسات الاشتراكية .

بالنسبة للجنة التأديب الخاصة بالمؤسسة أو الوحدة تتألف من 3 ممثلين رسميين و3 ممثلين احتياطيين يعينون بالاضافة لمهامهم من طرف المديرية نظرا لاختصاصهم فى تسيير المستخدمين .

أما لجنة حفظ الصحة والامن للوحدة تتألف من :

— ممثلين اثنين الى خمسة ويعينون من طرف مجلس عمال الوحدة ومن بين أعضائه .

— ممثلين اثنين الى خمسة عن المديرية من بينهم مدير الوحدة ، رئيسا ورئيس خدمة الامن .

— طبيب العمل ، اذا كان يوجد للوحدة طبيب ، أو ممثل الهيئة الوطنية المهنية لطب العمل .

— يعين الاعضاء الممثلون لمجلس العمال فى لجنة حفظ الصحة والأمن وكذلك مندوب حفظ الصحة والامن لمدة ثلاث سنوات .(1)

4- اختصاصات مجلس العمال :

مجلس العمال فى سائر السلطات يراقب تسيير المؤسسة أو الوحدة وتنفيذ البرامج ، لذا يضع تقريرا سنويا يبدى فيه رأيه فى تسيير المؤسسة أو الوحدة . ويصدر مجلس العمال آراءه وتوصياته فى مضمار مشروع المخطط لتطوير الوحدة فى نطاق تحضير المخطط الوطنى ، وفى مشاريع البرامج المتعلقة بالانتاج والتموين والتسويق والاستثمارات وغيرها ، بما فى ذلك حساب الاستغلال والميزانية السنوية وتقرير المندوبين للحسابات . ويشترك مجلس العمال مع المديرية فى اعداد سياسة الموظفين والتكوين المهنى ، هذا ويصادق مجلس العمال على النظام الداخلي للمؤسسة، وذلك بالاتفاق مع المديرية وطبقا للقوانين .

---

(1) — لقد تم دمج المادة 1 والمادة 8 من المرسوم 74 — 255 المؤرخ فى 28 ديسمبر سنة 1974 يتضمن تحديد كيفيات تأسيس لجنة حفظ الصحة والامن واختصاصاتها وسيرها فى المؤسسات الاشتراكية .

وأخيرا يتولى مجلس العمال مصلحة الشؤون الاجتماعية ويستشار مجلس العمال فى اصلاح أساسي يتعلق بوضعية العمال . (1)

5 - تسيير مجلس العمال للموءسسة أو الوحدة :

يعقد مجلس عمال الوحدة أربعة اجتماعات عادية فى السنة . ويجوز لكل واحد من المجلسين (على مستوى الموءسسة أو الوحدة) أن يعقد اجتماعات غير عادية فى حالات أخرى . (2)

فى حالة عدم قيام مجلس العمال بدوره وارتكابه لعدة أخطاء ((أوقف أو حل مجلس العمال فى حالة عجز أو أخطاء جسيمة يرتكبها)). (3)

وكما هو معلوم تنبثق عن مجلس العمال خمس لجان دائمة تقوم بنشاطات مختلفة حسب اختصاصاتها ، لذلك لابد من التعرف الى كيفية تسييرها .

فبالنسبة للجان الثلاث (الاقتصادية والمالية والاجتماعية والثقافية ولجنة المستخدمين والتكوين) تعقد كل واحدة على عدة اجتماعا عاديا كل شهر أو بدعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس العمال (4).

كما توضح اللجنة الاقتصادية المالية تقريرا الى المجلس حول ملاحظاتها بالنسبة لمجموع نشاطاتها . (5)

---

(1) — لقد تم دمج المواد التالية 28 ، 29 ، 30 ، 31 ، 32 ، 33 ، 34 ، 35 ، 36 ، 37 و 38 ، 39 من الامر رقم 71 — 74 موءرخ فى 16 نوفمبر سنة 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للموءسسات .

(2) — لقد تم دمج المادة 40 و 41 من الامر المشار اليه أعلاه (الأمر رقم 71 — 74 الموءرخ فى 16 نوفمبر سنة 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للموءسسات .

(3) — الفقرة الاولى من المادة 47 لنفس الأمر .

(4) — المادة 7 من الأمر 74 — 251 الموءرخ فى 28 ديسمبر سنة 1974 يتضمن تحديد كيفيات تأسيس اللجنة الاقتصادية والمالية واختصاصاتها وسيرها فى الموءسسات الاشتراكية .

(5) — المادة 8 والمادة 9 من نفس المرسوم .

أما بالنسبة للجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية فهي تضع تقريرا توجهه الى مجلس العمال حول مجموع نشاطاتها ،كما يوجه مجلس العمال الى مجلس المديرية كشفا يتضمن النتائج الختامية لاشغال اللجنة (1).

أما لجنة المستخدمين فترسل تقريرا الى جمعية العمال، وبيانا عن نتائج أشغال لجنة المستخدمين والتكوين الى مجلس المديريـة .(2)

تجتمع اللجنة الرابعة وهي لجنة التأديب للوحدة أو المؤسسة كلما استدعت الظروف اجتماعها . (3) وكذلك الحال بالنسبة للجنة المختصة بحفظ الصحة والأمن . (4)

* * *

6- مجلس مديرية المؤسسة .

يحدث في كل مؤسسة مجلس مديرية يترأسه المدير العام ويتألف من عدد معين من النواب المباشرين لهذا المدير ومن ممثل أو ممثلين ينتخبهما مجلس العمال لمدة ثلاثة أعوام .

((ويحاط مجلس المديرية علما في كل حين بسير المؤسسة ويبحث في البنود التالية :

أ — البرامج العامة لنشاط المؤسسة .

ب — مشاريع توسيع نشاطات المؤسسة .

ج — مشاريع احداث هيئات أو شركات لها طابع الفروع .

د — مشاريع المخططات ومشروع استثمارات المؤسسة .

هـ — المساعدات المصرفية أو المالية .

و — الميزانيات وحساب الاستغلال . والتقرير السنوي المتعلق بنشاط السنة المالية المنصرمة .

---

(1) المادة 8 و 9 من المرسوم رقم 74 — 252 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974 يتضمن تحديد كيفيات تأسيس لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية واختصاصاتها وسيرها في المؤسسة والوحدة بالنسبة للمؤسسة الاشتراكية .

(2) — المادة 17 من المرسوم رقم 74 — 253 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974 المذكور سابقا ، والخاص باللجان الدائمة للمستخدمين والتكوين .

(3) — المادة 15 والفقرة الاولى من المادة 16 من الامر رقم 74 — 254 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 1974 يتضمن تحديد كيفيات تأسيس لجنة التاديب المذكور سابقا .

(4) لقد تم دمج المادة 21 و 22 و 23 و 24 و الفقرة الأولى من المادة 27 من المرسوم رقم 74 -255 المؤرخ في 28 ديسمبر (خاص باللجنة الصحة والأمن.)

ز — مشروع قانون الأساسي للمستخدمين وجدول الأجور .

ح — مشروع الخطة الاجمالية لتنظيم المؤسسة .

ط — تعيين ممثلين للمديرية فى اللجان الدائمة للمؤسسة .

ى — تعيين ممثلى المؤسسة فى الشركة التى تحوز فيها المؤسسة على جزء من رأس المال .

ك — تسوية خلافات المؤسسة .))(1)

المدير العام للمؤسسة :

((يتصرف المدير العام للمؤسسة تحت سلطة الوزير الوطنى ويكون مسؤولا عن التسيير العام للمؤسسة فى نطاق اختصاصاته المحددة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية وفى احترام الاختصاصات الموكلة الى مجلس العمال ، ويمثل المؤسسة فى جميع أعمال الحياة المدنية ويمارس السلطة السليمة عن الموظفين)).(2)

مجلس مدير الوحدة :

((يحدث فى كل وحدة مجلس مديرية يترأسه مدير الوحدة يتألف من عدد معين من مساعديه المباشرين ومن ممثل واحد أو ممثلين ينتخبهما مجلس العمال لمدة ثلاثة أعوام)).(3)

((ويحافظ مجلس المديرية علما بسير الوحدة ويبت فى المواد التالية :

1 — تعيين ممثلي الادارة فى اللجان الدائمة التابعة للوحدة .

2 — مشروع المخطط ومشروع برنامج استثمارات الوحدة .

3 — مشروع الخطة الاجمالية لتنظيم المؤسسة .

4 — مشاريع من نشاطات الوحدة فى نطاق هدفها الى قطاعات جديدة .

5 — البرامج العامة لنشاط الوحدة)) . (4)

---

1 — المادة 58 ، 59 من الامر 71 — 74 المؤرخ فى نوفمبر 1971 المذكور سابقا والمتعلق بالتسيير الاشتراكي .

2 — المادة 61 ، 62 ، و 63 من نفس الامر السابق .

3 — المادة 65 و 66 من نفس الامر السابق .

4 — المادتان 67 و68 من نفس الامر السابق .

((ويتصرف مدير الوحدة تحت سلطة المدير العام للموسسة ، ويعين مدير الوحدة بموجب قرار تتخذه السلطة الوصية باقتراح من المدير العام وتنهى مهامه ضمن نفس الاشكال)) . (1)

ونخلص القول الى أن التسيير الاشتراكي للموسسات قد جاء بتغييرات حاسمة ، وجذرية فى تسيير الموسسة الصناعية حيث أنه عمل على تبيان حقوق وواجبات العمال بالاضافة الى توضيح كيفية تسيير الاعمال داخل الموسسة الاشتراكية، وذلك طبقا لسياسة التصنيع والتنمية التى تعمل على تحقيقها الحكومة الجزائرية .

حـ — مشكلات التسيير الموسسي :

رغم صدور قوانين خاصة بكيفية سير التسيير داخل الموسسات وذلك فى المواثيق الجزائرية لاسيما فى ميثاق التسيير الاشتراكي للموسسات ، الا أن التسيير الموسسي لايزال يعاني من عدة مشكلات ، نذكر على سبيل المثال لا الحصر، أن باحثا قام بدراسة على الشركة الوطنية للحديد والصلب S.N.S بين 1978—1982 فى عنابة . تعالج هذه الدراسة قضية التوطين الصناعي وما يتبعه من اتصال سكان المنطقة الموطن فيها بالعمال القادمين من خارجها ونوع التفاعل الذى يحدث بينهما ... الخ .

توصلت تلك الدراسة الى اكتشاف تذمر واضح فى صفوف العمال ، يتضح فى موقفهم من التنظيم النقابى ومجلس العمال اذ ليس هناك توحد بهذه التنظيمات فيما يخص :

— موقفهم من الجهاز الادارى ومن حجم التنظيم الذى عبروا عنه بالتضخم خاصة فى مستوى الاشراف ... هذا ما يجعلهم يشعرون بان هناك من يأخذ أجرا شهريا دون مقابل عمل واضح يقوم به للتنظيم وبالتالى فأجره مقطوع على حساب العمال مما يودى الى شعورهم بالظلم .(2)

---

(1) — المادتان 69 — 70 من نفس الامر السابق .

(2) — انظر : على الكنز وآخرين : ((صناعة ومجتمع)) دراسة سوسيولوجية على الشركة الوطنية للحديد والصلب بين 1978 — 1982 ، عنابة .

وفى دراسة اخرى اجريت فى منشأة المواد الدسمة لمدينة عنابة تم التوصل الى النتائج التالية :

ان المشاركة التى يؤديها مجلس العمال درجات وتنأى عن مستوى المشاركة التى وردت فى قانون ت . ا . م . ومن هنا فنمط التسيير هنا هو أشبه بالنمط الادارى الأوتوقراطى ، لان السلطة لدى المدير تكاد تكون تامة وهذا بسبب عجـــز المجالس العمالية عن القيام بالدور المنوط بها .

ــ لقد كانت اتجاهات العمال سالبة يغلب عليها طابع اليأس فيما يتعلق بالمجلس الحالى .

ــ اتجاهات العمال فيما يخص المشاركة فى اتخاذ القرارات سالبة .

ــ لا يبدو أن المجالس العمالية فى الوحدة قد نجحت فى ترسيخ الاصول للمشاركة العمالية فى التسيير وادارة شؤون الوحدة اليومية . اذ يبدو أنه يوجد نوع من اليأس من جدوى المجالس العمالية ، فالاكثرية تبدو ميالة الى الاعتقاد ان الادارة تعمل على عرقلة أى مجلس عمالي . . . الخ (1)

باختصار يمكن تلخيص سياسة التصنيع والتسيير فى الجزائر كالتالى :

أولا ، أن السلطات الثورية حاولت ارساء القواعد لصناعة ثقيلة ومتوسطة فى مختلف أرجاء البـــلاد .

ثانيــا ، خصص لحركة التصنيع هذه الجزء الاكبر من الميزانية على مدى عدة مخططات انمائيــة .

ثالثـــا ، عانت هذه المصانع من مشكلات التسيير .

رابعـــا ، قامت الدولة بمحاولات للتنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية من خلال قوانين التسيير الذاتى أولا ، وتبعها قانون التسيير الاشتراكى للمؤسسات بعد ذلك .

خامسـا ، يدل ذلك على ان الجزائر حاولت تكوين نموذج خاص للتصنيع ولادارتــه وتسييره يكون وليد الاجتهادات الثوريـــة .

---

(1) ــ انظر بشايبية ساعد : مصدر سبق ذكره .

سادسا ، ولقد واجهت المحاولة عدة عراقيل مختلفة ونتائج سيئة كاهمال الزراعة والاعتماد على الاستيراد لسد الحاجات الغذائية ، كما عانت المؤسسات الانتاجية من تدنى الانتاج (*)

د ـ دراسات الاغتراب فى الجزائر : ان العرض السابق المقتضب يشير الى بعض خصوصيات التجربة الجزائرية فى التنظيم الادارى على مستوى الادارة المركزية من جهة وعلى مستوى المؤسسات من جهة اخرى ،كما يشير الى بعض الصعوبات التى واجهها هذا التنظيم .

لاريب أن ((الاغتراب)) يتأثر بهذه الاوضاع وهو مانريد بحثه فى الباب التالى .

لكن السؤال الذى يطرح نفسه :

كيف ينظر الباحثون الجزائريون الى قضايا الاغتراب فى بلادهم ؟

ان الدراسات الميدانية والنظرية محدودة جدا حول هذا الموضوع فى الجزائر لكن يوجد بعض منها يمكن ان نعرضه هنا كأرضية أولية للجانب الميدانى للبحث الحاضر .

تكاد تتفق آراء كل الباحثين الاجتماعيين على أن التغير الاجتماعى السريع هو الميزة الرئيسية لاحوال الجزائر وان من هذا التغير تأتى المشكلات الاجتماعية بما فيها الاغتراب .

بعد الاستقلال شهدت البنية الاجتماعية فى الجزائر تغيرات جذرية ،اهمها الحراك الاجتماعى الذى تمثل فى الهجرة الريفية والرغبة فى التحضر ، وهذا أدى الى ظهور علاقات اجتماعية جديدة فى أوساط العمل والجماعات والاحياء ،كما تمثلت أيضا فى انتشار معايير جديدة تتماشى والمجتمع الصناعى ، الاهتمام بالاسرة ومحاولة تلبية حاجاتها من أجل ضمان مستقبل الاجيال . كما انتشرت أيضا ظاهرة" الاغتراب الاجتماعى فى المدن والارياف ... ففى المدن تعانى فئة ماتحت ـ البروليتاريا ـ من اغتراب حقيقى عن واقع المجتمع الحضرى ، بينما يتطلع الفلاحون فى الارياف دائما

(*) ـ تجرى فى هذه الايام محاولات تحت شعار استقلالية المؤسسة وسبقها اعادة هيكلة المؤسسة وكلها تهدف الى زيادة انتاجية المؤسسات الصناعية والزراعية وهى مازالت لم تتطور حتى تتم دراستها بشكل معمق .

لنمط الحياة الحضرية ، فهم مغتربون فى واقعهم الاجتماعي)). (1)

ان التحولات السريعة والعميقة فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، أحدثت اضطرابات متنوعة هى فتح المجال أمام الكثير من احتمالات الانحراف والهامشية وعدم التوازن .

* * *

من جهة أخرى يرى مصطفى بوتفنوشت أن ظاهرة الاغتراب تبدو واضحة فى تصرفات الاشخاص ، فهم يتطلعون باستمرار الى نمط العيش المتبع فى الدول المتقدمة . كما انهم يفضلون الثقافة والحضارة الغربية ، بالاضافة الى تبنيهم قيم وعادات الغرب بحجة أنها تتماشى ونمط العيش الحديث العصرى ، لذلك فالجزائرى الذى يعيش فى الجزائر نجده يقارن دائما فى حياته اليومية بين قيم الحياة فى كندا وبريطانيا فهو فى هذه الحالة يبرز لنا كل انواع الاغتراب (2). ومن الشواهد على الاغتراب هذا :

- استعمال اللغة الفرنسية للتحدث داخل البيت ، بل وتفضيلها على اللهجة العربية .
- تفضيل أعضاء الاسرة للادب والموسيقى الغربيين عن الموسيقى الجزائرية بصفة خاصة ، هذا بالاضافة الى تفضيل أفراد هذه الاسرة لطريقة اللباس الغربية على طريقة اللباس الجزائرية ...
- استعداد هذه الاسر للاحتفال بعيد المسيح وتفضيل هذا العيد على الاعياد الدينية الاسلامية الاخرى في أغلب الاحيان .
- تفضيل الشباب للموسيقى والرقص السائد فى الغرب عن أى نوع آخر من الموسيقى الجزائرية .
- بالاضافة الى تفضيل نوع معين من اللباس المشهور هناك (3) .

يضيف بوتفنوشت بأننا اذا حاولنا تفهم عوامل الاغتراب نجدها تكمن فى تسرب ماتبثه التلفزة من أنماط للعيش فى امريكا والذى يوءثر بصفة غير مباشرة على أعضاء الاسرة فى تنظيم حياتهم وتصرفاتهم داخل البيت وخارجه (4) .

---

(1) — رأس مال عبد العزيز :((الحراك الاجتماعى فى الجزائر منذ 1930 الى فترة مابعد الاستقلال)) ، مجلة العلوم الاجتماعية : وزارة التعليم العالى والبحث العلمى ، الجزائر رقم 9 ، 1983 ، ص 154.

(2) — MOSTEFA BOUTEFNOUCHET, SYSTEME SOCIAL ET CHANGEMENT SOCIAL, EN ALGERIE. OPU. ALGER, 1984, PP 121-122.

(3) — IBID P. 123.

(4) IBID P. 124.

يمكن أن نتبين مما سبق وجود ثلاثة أنماط من الاغتراب داخل الاســرة الجزائرية وفي أوساط الشباب الجزائري :

- لغــوي .
- قيمــي .
- عــادات وتقــاليد .

بعبارة أخرى ، يمكن القول أن هذه الانماط ناتجة عن التغيرات السريعة التي أحدثتها عملية التصنيع في الجزائر . فنقل التكنولوجيا من المجتمعات الغربية يعني أيضا نقلا لانماط معينة من القيم الاجتماعية ونمط معيشي معين . وهذا يجعل افراد المجتمع يتطلعون دائما الى اشباع المزيد من الحاجات المتطورة من جهة ، ويتطلعون من جهة اخرى الى نمط العيش الغربي وتفضيله عن النمط الجزائري . لذا اصبحوا بذلك خاضعين الى قيم اجتماعية غربية تسبب ابتعادا عن القيم الاسلامية الجزائرية .

* +* *

ويرى بوتفنوشت أن ظهور الاغتراب في الجزائر ليس وليد التأثيرات الناتجة عن نقل التكنولوجيا وما أحدثته من تغييرات فحسب ، وانما هو ناشئ عن جذور تاريخية في الجزائر ، تتمثل في ممارسة العبادات مثل السحر من جهة والاعــراض المرضية العقلية (PATHOLOGIE MENTALE) ايضا فهما شكلان مختلفان من الاغتراب .

فمن العجب أن نجد ممارسة السحر لاتزال مستمرة حاليا في الاوساط الحضرية الجزائرية ، وهي منتشرة بين فئات اجتماعية كثيرة ، خاصة الفئات ضعيفـــة الثقافة بما فيها النساء . (1)

يلاحظ نفس الباحث أن اللجوء الى الاعتماد على السحر لتفسير الاشيـاء الغامضة والظروف المعيشية انما يدل على عدم كفاءتهم في تفهم الامور . ان ممارسة السحر هو نوع من الهروب من الواقع الذي يعجز عن فهمه . فنرده الى عالم لا عقلاني (ميتافيزيقي) يملك القدرة على تفسير الاشياء . (2)

هذا يعني ان الاغتراب هو انفصام بين الفرد والواقع ، خاصة عند اعتمـاد بعض الافراد على بعض الطقوس منها السحر وعبادة الأولياء والصالحين من أجـل

(1) IBID P. 124
(2) IBID P. 124

حل المشاكل الاجتماعية أو الشفاء من الامراض،كما يعتبر هروبا من الواقع المعيشي كأن الفرد هنا هو الذي يضرب نفسه بنفسه عن طريق اللجوء الى قوة غيبيــــة يعتقد انها تملك القدرة على حل مشاكلهم مهما كان نوعها.

ويرى بوتفنوشت أن انتشار الامراض النفسية المرضية العقلية (((PSYCHOPATHOLOGIE)) غداة الاستقلال كان نتيجة للانهيار الاجتماعي والانحلال الاسري في أوساط معينة من أفراد المجتمع. لقد برزت ثلاثة مظاهر من الامراض النفسية: منها على المستوى الفردي (في المستشفيات) ومنها على المســـتوى الاسري، وثالثة على المستوى الاجتماعي مثل انتشار الانحرافات والجرائم وتعاطـي الكحول... ويعتبر هذا النوع من الامراض النفسية على المستوى الاجتماعي هــو الاهم لانه ينشأ عن عوامل اجتماعية جديرة بالدراسة. ففي هذه الحالة تكتسب جماعات من الاشخاص تصرفات منحرفة وهامشية نتيجة لعدم التوازن الذي عرفـــه المجتمع الجزائري. فعدم اشباع الحاجات يؤدي الى تزايد مستمر في انتشـــار الجرائم كأحد المظاهر الانحرافية اللااجتماعية، بالاضافة الى انتشار انحـــراف الاحداث والاطفال كأقصى مؤشر حاد لانحلال البنى الاجتماعية نحو الشباب والطفولة، وتعاطي الكحول كأحد المظاهر للمحاربة المأسوية ضد الضغوط الاجتماعية (1)

ويتابع بوتفنوشت تحليله بالاشارة الى ضرورة... التفريق بين الاغــــتراب المادي والاغتراب الناتج عن اتباع نماذج خارجية. فالمقولة الشائعة التي ترى ان تصنيع البلاد يتحقق بظهور عوامل اغترابية في المجتمع الجزائري، فيها نوع مـــن التطرف الذي يعرقل عملية التقدم بانواعه المختلفة. ذلك لان التصنيع أصبـــح نموذجا سائدا عالميا للقيام بعملية التنمية الاقتصادية. وعليه لايمكن ان نمتنع عن تصنيع البلاد خوفا من انتشار ظاهرة الاغتراب، لانه من غير المعقول أن نعود الى نمط الانتاج التقليدي القديم حتى يشعر الافراد بالراحة والرضا عن العمل الذين اعتادوا القيام به. اذن مبدأ تصنيع البلاد لايمكن أن يكون اغترابا في حـــد ذاته... بل بالعكس ان كيفية استعمالنا لهذا التصنيع هو الذي يطرح مظاهر اغترابية. نذكر على سبيل المثال استيراد الجزائر للمؤسسات الصناعية الجاهزة * وهو مايسمى بـ((مفتاح في اليد. ((أو انتاج في اليد.)) (1)

(1) IBID P. 426.

* "L'AQUISITION D'UNE USINE TOUTE PRETE CLE EN MAIN, OU PRODUIT EN MAIN."

(2) IBID P. 122

ان مثل هذه المؤسسات الصناعية المستوردة تشكل العديد من المشاكل منها :

ـ صعوبة تعامل العمال الجزائريين مع الآلات الحديثة ، لانهم لايملكون كفاءة تؤهلهم على التكيف معها .

ـ دور التصنيع فى التقدم الاجتماعى يتوافق مع وجود خطر التبعية التكنولوجية وعندما تصبح هذه الاخيرة شاملة يبرز نوع جديد من الهيمنة على كافة المستويات (1).

مايمكن استخلاصه مما سبق هو ان الاغتراب الناتج عن اتباع نماذج خارجية يد يكمن الى حد كبير فى التبعية التكنولوجية التى تؤدى الى ظهور نوع جديد من الهيمنة يشعر فيها الفرد الجزائرى انه تابع لقوة خارجية تتمثل فى البلدان المتقدمة تكنولوجيا بالاضافة الى عدم تكيفه مع الالات الحديثة .

وللوقوف فى وجه التبعية والهيمنة المحتمل وقوعها فى الجزائر يقترح مصطفى بوتفنوشت تنمية الهندسة الوطنية وتشجيع عملية الخلق والابداع داخل الوطن ، فيما يخص صناعة قطع الغيار والصيانة من أجل تحقيق تنمية صناعية على نطاق محدود وأكثر عقلانية بدلا من تنمية ضخمة .

نلاحظ هنا أن الحل الذى قدمه بوتفنوشت السابق يقترب من الحل الذى وضعه فرانسوابيروا فى كتابه " مجتمع وصناعة ." لمحاربة ظاهرة الاغتراب التى يعانى منها الافراد فى الغرب .(2)

لقد حلل بوتفنوشت الاغتراب حسب ملاحظاته وتجاربه العميقة لهذه المشكلة على مستوى علاقة المجتمع الجزائرى بالمجتمعات الغربية من جهة وعلى مستوى عمليات التصنيع ونقل التكنولوجيا من جهة أخرى .ويمكن أن تشكل آراءه بما فيها عمق فى النظرة ، خاصة فى مضمار التفاعلات بين خصائص المجتمع التقليدى والمجتمع الحديث، منطلقا لدراسة الاغتراب وتحليله على المستوى الواسع

لكن باحثا آخر(3) حاول أن يدرس الاغتراب من خلال مفهومين : الاندماج

---

(1) IBID P. 122

(2) ـ فرانسوا بيرو : مجتمع وصناعة ، مرجع سبق ذكره .

(3) محمد بومخلوف: " انتقال اليد العاملة الريفيةالى الصناعة ،الاندماج والاغتراب " ، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الحلقةالثالثة فى علم الاجتماع ، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر ، 1983 ، 1984 .

والاغتراب . أي أن العامل المندمج هو غير مغترب والعكس صحيح ، وقام ببحث ميداني على عينة من العمال تبلغ 139 عاملا . وجه اليهم أسئلة استمارة لكشف موءشرات وجود الاغتراب و/ او الاندماج بين أفراد العينة .

ويتناول موضوع الدراسة : ((انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة ، الاندماج والاغتراب)) . وتسعى الدراسة الى الكشف عن القوانين التى يخضع لها اندماج واغتراب اليد العاملة الريفية عند انتقالها الي الصناعة .

ان طبيعة المشكلة المطروحة والكيفية التى طرحت بها والجوانب التى تركز عليها هذه الدراسة فى معالجتها للمشكلة : هى المطابقة بين خصائص التنظيم الصناعي وخاصائص اعضائه ، والظروف الاجتماعية للعمال المتعلقة بالهجرة الفردية ، وعلاقة ذلك باشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعمال وبالتالى الرضا والارتياح ، وهنا يتحقق الاندماج أو العكس (الاغتراب) .

أجرى البحث فى موءسسة البناء المعدنى فى [illegible] التى انفصلت عن تعاونيات الجيش الوطنى فى عام 1982 ، فاصبحت من ذلك التاريخ موءسسة لها استقلالها التام تحت اشراف وزارة البناء والسكن .

انطلقت الدراسة من فرضيتين :

الاولى : الاندماج والاغتراب مرتبطان بالظروف الداخلية للتنظيم ، أى مدى تطابق خصائص التنظيم الصناعي مع خصائص أعضائه (المنتجين) الذى من شأنه ان يشبع حاجاتهم النفسية والاجتماعية ويشعرهم بمكانتهم داخل التنظيم وخارجه ، حيث يتولد لديهم الارتياح والرضا فى العمل فيحدث الاندماج ، أو العكس ، فيحدث الاغتراب .

الثانية : الاندماج مرتبط بالظروف الخارجية للعمال المتعلقة بالهجرة الفردية وظروفها ، والتى لها جانب تاريخى وجانب تموى مرتبط بتوطين الصانع ، تقضى هذه الظروف على كثير من الفرص المساعدة على الاندماج ، منها ماهى خارجية (الحياة الفردية) ، ومنها ماهى داخلية (الترقية والتقدم) ، وبالتالى تقلل من فاعلية الفرد داخل التنظيم .

استعمل الباحث فى هذه الدراسة عدة أدوات منها الملاحظة المباشرة والمقابلة (الحرة والمقننة) ، والاستمارة ، ودراسة الوثائق والسجلات التى يتوفر عليها المصنع من أجل دراسة مسحية لمجتمع البحث .

أهم النتائج التى توصلت اليها تلك الدراسة هى :

1 ـ الاندماج مرهون بمدى كفاءة التنظيم في الكشف عن احتياجات عماله وطموحاتهم ومشاكلهم داخل التنظيم وخارجه الذى ييسر له السبيل لان يكون فى مستوى هذه الاحتياجات والطموحات . هذا اتضح من خلال المعالجة النظرية .
فى الجانب الميدانى للدراسة كشف عن أن الاحتياجات تتعلق بالاستقرار والاطمئنان (بسبب الهجرة الفردية) واستيعاب مدلولات القواعد التنظيمية للتنظيم وادراك اهداله .

2 ـ فيما يخص تحليل نظرية الاغتراب من خلال بعض الكتابات فانه قد تبين أن الكيفية التى يتناول بها هذا الموضوع تختلف باختلاف الاتجاهات الفكرية والنظرية لدى الباحثين وباختلاف المجتمعات التى تتم فيها الدراسة ، أى انها تتأثر بمراحل تطورها الاقتصادى والاجتماعى آخذين فى الاعتبار المحيط الاجتماعى والثقافى لمجتمع الدراسة . ذلك لان استجابات العمال لأساليب التنظيم الذى ينتمون اليه تتأثر بهذا المحيط .

3 ـ فيما يتعلق بالبحث فى الظروف التاريخية لحركة اليد العاملة الريفية فانه تبين بأنها خضعت لتخطيط غير مباشر نفذت عملياته الاولى فى بداية الاستعمار من أجل جنى ثماره فى المراحل التالية . وقد استعملت لذلك أساليب اقتصادية واجتماعية ونفسية أدت فى مجملها الى خضوع هذه الى أنواع من الكبت والقهر تجاه السلطة الاستعمارية جعلها تعانى من الضغط والاحباط ، والقلق والمخاوف ، كما تعرضت لسيطرة الامية والجهل وتعرضت لسوء التغذية . . . ،

4 ـ ومن دراسة الظروف الخارجية للعامل المتعلقة بالهجرة الفردية اتضح ان لها تأثيرا سلبيا قويا على الاستقرار والتغيب ، فانعكس كذلك سلبيا على استجابات العمال وتحسين اتجاهاتهم نحو التنظيم والتوحد به والتعاون معه ، كما انعكس هذا سلبا على تحقيقهم للترقيات والتقدم فى السلم المهني داخل التنظيم . وهذا أثر على مستوى الرضا والارتياح لديهم والتى فى مجملها تعد عوامل كافية للبحث عن الانعزال وعدم الاندماج . أى أن دراسة هذا الجانب كشفت عن أن الهجرة الفردية تعد عاملا مشجعا على الانعزال والانطواء للذين تمسهم الظاهرة ، فهى تحدث تذمرا كبيرا لديهم ينعكس على علاقاتهم ومشاركتهم داخل التنظيم . كما تجعلهم غير مطمئنين دوما على أبنائهم وأسرهم من جراء هذه الوضعية ذات الانعكاسات النفسية السلبية على معنويات العامل وعلى شعوره بالتقدير الاجتماعى تجاه زملائه ومؤسسته .

وبصفة عامة فان دراسة بومخلوف كشفت عن أن اليد العاملة الريفية وفـق الظروف الخارجية لانتقالها الى الصناعة ووفق خاصية التعليم لديها (الاميـون والمتعلمون بالعربية يمثلون (نسبة 73,58٪) تجعلها غير قادرة على تمثل خصائص التنظيم ، مما يتعين على الصناعة البحث عن استراتيجية تتسم باستيعاب اليـد العاملة الريفية مادامت هي عمادها وذلك سواء من حيث التوطين لتحسين ظروف الانتقال أو من حيث تنظيمها من أجل التوفيق بينهما وبين عمالها في الخصائص. (1)

خاتمـة : أخيرا يمكن القول أن التسيير الاداري في الجزائر واجه عدة صعوبات انعكست على مدى التفاعل بين العمال والاداريين او المسوءولين بصفـة عامة . لذلك يمكن أن يعتبر أن سوء التسيير أحد العوامل المشجعة على ظهور الاغتراب داخل الموءسسة الصناعية وغيرها من الموءسسات الاخرى . كما تعرضنا في هذا الفصل الى دراسات تناولت الاغتراب على مستوى الملاحظة التحليلية للمجتمع والاخرى في خضم الصناعة الجزائريـة .

(1) ـ محمود بومخلوف :((انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة)) مرجـع سابق ، ص 306 ـ 307 .

/ خاتمة عامة للباب الأول /

لقد أشار ديوي " J. DEWY " الى أن طرح مشكلة لا تنبثق ((من وضع واقعي معناه البدء في شوط من العمل الميت)) . (1)

أجل . لقد انطلقنا في مشكل بحثنا من وضع واقعي وهو حالة الجزائر بعد الاستقلال، فعرضنا في الفصل الاول لمحة عامة عن الخلفية الاجتماعية لمشكلة البحث والتي تستند على دعامتين :

الاولى ، مايتعلق منها بالتغير الاجتماعي في الغرب والعالم الثالث من جهة ، والثانية مايتعلق بالتغير الاجتماعي في الجزائر واهم آثاره .

في الفصل الثاني تناولنا دراسة تحليلية للاغتراب من خلالها وجدنا أن مفهوم الاغتراب لايختلف كثيرا من عالم الى آخر باختلاف اتجاهاته وايديولوجيته . اذ لاحظنا ان هناك ترابطا بين مختلف المفاهيم التى تحاول تفسير معنى الاغتراب على انه مشكلة نفسية ـ اجتماعية ملازمة لحياة الانسان ، يعاني منها العامل بصفة عامة أين ما وجد ، سواء كان في مجتمع متقدم (رأسمالي) أم كان في مجتمع اشتراكي أو في مجتمع نام ،كما أوضحت لنا النظريات أن الاغتراب ناتج عن عدة عوامل منها استعمال التكنولوجية الحديثة (تقسيم العمل) انقسام المجتمع الى طبقات متعارضة ، زيادة استغلال الانسان للانسان ، ثم أنهينا الفصل الثاني بمعالجتنا لقياس الاغتراب كمتغير تابع بالاعتماد على مقياس ليكرت .

وفي الفصل الثالث تم التعرض الى الاغتراب في النظام الاجتماعي الاقتصادي، حيث تناولنا الاغتراب في المجتمعات الرأسمالية وفي المجتمعات الاشتراكية ، وفي بعض المجتمعات النامية .

أما في الفصل الرابع فقد تناولنا التسيير في الجزائر ، وعلاقته بالاغتراب ، وينطلق هذا الفصل من دراسة التسيير الاداري في الجزائر ابان الوجود الاستعماري ، وبعد الاستقلال ، ثم التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، مشكلات التسيير المؤسسي ، مع ابراز ماتوفر لنا من دراسات جزائرية حول الاغتراب .

* * *

(1) ـ قاموس جون ديوي للتربية ، جمعها راف ن . وين ترجمة محمد علي العريان ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 1964 (المشكلات) .

ان موضوع هذا البحث هو دراسة عوامل ونتائج الاغتراب العمالي فـــي الصناعة الجزائرية . لقد قدمنا حتى الان الاطار النظري في محاولة للتعـــرف الى العوامل بعيدة المدى التي تساهم في الاغتراب .كما المحنا الى بعـــض النتائج خاصة ما أشارت اليه الدراسات الجزائرية حول هذا الموضوع .

غير ان الجانب الميداني وحده هو الذى يبين تلك العوامل ويحللهـــا ويربطها . في النهاية بالجانب النظري . في القسم التالي من البحث يعالـــج هذا الجزء من الموضوع في اطار العوامل والنتائـــج أيضـــا .

البـــاب الثـــاني

البعـد الميـداني لمشكلـة البحث

" تتكون بنية العلوم الاجتماعية من عنصرين منفصلين هما النظرية والبرهـان الامبريقي ، كلاهما ضروري من اجل فهم اجتماعي ناجح ، ان ايا منهما عقيم بـدون الاخر" . (1)

هذا يعني التكامل بين جانبي البحث اى ان البرهان الامبريقي (الميداني) هو وسيلة لاختبار تصوراتنا النظرية . هكذا بعد ان عرضنا الجانب النظري وبحثنا الاقتراب من كل جوانبه تقريبا ، يمكن ان نبدا البحث الميداني للتعرف الى هـذه الظاهرة في احد المصانع الجزائرية .

يتكون هذا الباب من اربعة فصول ، يتناول الاول منها اشكالية البحـث ومنهجه ، ويحتوى هذا الفصل على عدة نقاط فرعية ، تبدأ باشكالية البحث ثم فرضياته ، فاهداف البحث واهميته واخيرا منهج البحث ، وننهي الفصل الاول بخاتمة .

اما الفصل الثاني فهو يتناول مجال الدراسة ، وينقسم هذا الفصل الـى : المجال الجغرافي والتاريخي للوحدة ، المجال البشرى (العينة) ووسائل جمـع البيانات متبوعة بخاتمة الفصل الثاني .

---

1 - MARTIN BULMER,IN " PREFACE " TO : ROBERT BURGESS, IN THE FIELD , GORGE ALLEN&UNWIN, LONDON, 1984.

الفصل الأول

اشكالية البحث ومنهجه

يعني مصطلح اشكالية (اشكال) " PROBLEMATIC " " صفة لما يبين فيه وجه الحق ، ويمكن ان يكون صادقا الا انه يقطع بصدقه ." (1) أي أن الاشكالية مسألة تواجه الباحث ، ولديه جواب مالها ، لكن ليس على يقين من صحة هذا الجواب : فقد يمكن ان يكون خاطئا أو صائبا ، فهو اذن يشبه الفرضية من أحد جوانبها ، لكن الاشكالية تمهد للفرضية ولا تحل محلها .

اذن يمكن ان نطرح الان السؤال : ماهي اشكالية هذا البحث ؟

أولا ، لقد رأينا ، كيف أن الجزائر تقوم ، منذ الاستقلال بتنفيذ مخططات تنمية واسعة وبصورة سريعة في نطاق تطبيق الثورات الثلاث ، لكن تنفيذ هذه المخططات فعلا يبدو انه لايوازيه تطوير في قدرات الافراد على التلاؤم مع مايتم تنفيذه من هذه المخططات وبالتالي يمكن ان يشعر الافراد بانهم " أدنى " (نسبيا) من هذه التغيرات التنموية التي يتم تنفيذها .

ثانيا ، على مستوى المصنع يبدو العمال*، عموما غير مؤهلين للقيام بوظائفهم التقنية المطلوبة منهم . لقد كانت المصانع تسلم الى الجزائريين على أساس المفتاح في اليد . هذا يعني : أن العمال لم يشاركوا أصلا في صنع المصنع ، وبنائه من جهة ، وانهم لم يتصرفوا الى كيفية القيام بادارته والعمل على آلاته من جهة أخرى . لاشك أن ثمة تدريبا مهنيا ينفذ ، واطارات تلحق بالمصنع ، لكن على العموم يبقى العاملون أدنى من المتطلبات التقنية والادارية للمصنع ، ويترتب على ذلك انخفاض الانتاج والانتاجية ، بحيث أن بعض المصانع في الجزائر على غرار مصانع العالم الثالث لاتعمل الا بحدود ثلث طاقاتها القصوى تقريبا .(2)

---

(1) — مراد وهبة وآخرون : المعجم الفلسفي ، دار الثقافة الجديدة ، ط /2، 1971 (اشكال) .

* نقصد الاداريين والمشرفين والعمال .

(2) — عدنان كركور : التنمية الصناعية وتحويل التكنولوجيا وتطويعها ، مكتبة الشعب ، الجزائر ، 1981 ، ص . 127 .

ثالثا يلاحظ وجود مجموعتين فى المصنع : مجموعة الاداريين والمشرفين والمسيرين ومجموعة المنفذين من العمال الذين يعملون " بأيديهم " . أن هـذا التقسيم يمكن أن يتضمن ثغرة مابين المجموعتين وسوء تفاهم وعدم تلاؤم فى النشاط التفاعل ...

رابعا ان التوجه الاشتراكي للبلاد ،وعن طريق التسيير الاشتراكي للمؤسسات يؤمل منه أن يجعل العامل ينظر الى عمله والى وضعه على أساس أنه " مالك " و " مسؤول " ... وبعبارة أخرى ان الجميع عمال (1) وان المصنع ملك مشترك لهم ،جميعا ...

باختصار فهذه النقاط الاربع ،تجعلنا ننظر الى الاشكالية على أساس أنها نوع من التأزم بين المثل التى تصورها المواثيق وبين الواقع ،" غير المؤهل " الذى لايتطابق مع هذه المثل . اننا لانعتبر هذا حقيقة ،بل هو مجرد تساؤل .

ان هدف البحث هو الكشف عن مدى صدقه ،فقد يكون صادقا أو غير ذلك . يمكن تلخيص اشكالية هذا البحث كالتالى :

- الى أى حد بالضبط تساهم الاوضاع الادارية وتصرفاتها فى تكوين الشعور بالاغتراب عند العمال ؟
- الى أى حد تساهم قدرات العامل ومؤهلاته فى تكوين الاغتراب ؟
- الى أى حد يساهم تطبيق التسيير الاشتراكى للمؤسسات فى التخفيض من حدة هذا الاغتراب ؟

أ - فرضيات البحث : سبق أن ألمحنا ، الى أن الاشكالية تختلف عن الفرضية : انها تمهد لها . هكذا بعد أن طرحنا التساؤلات الرئيسية التى تضمنتها الاشكالية يمكن أن نتساءل عن الفرضيات التى نصيغها فى ضوء هـذه الاشكاليـة .

ان الفرض عبارة عن قضية احتمالية تقرر علاقة بين المتغيرات فهو نوع من الحدس بالقانون ، أو هو تفسير مؤقت للظواهر ، لانه متى ثبت صدقه أصبح قانونا عاما يمكن الرجوع اليه فى تفسير جميع الظواهر التى تشبه تلك التى أوحت بوضعه ،أما اذا ثبت بطلانه فيجب التخلى عنه (2)

---

(1) - الميثاق الوطني ، ص 50 .

(2) - خير اللـه عصار محاضرات فى المنهجية 1979

يمكن القول أن صياغة فروض البحث تحتاج اولا الي تحديد العلاقات بين متغير مستقل " VARIABLE INDEPENDANTE " ومتغير تابع " VARIABLE DEPENDANTE

ويمكن صياغة فروضنا مبدئيا على أساس أو افتراض وجود أنماط للتفاعل داخل منشأة صناعية جزائرية ، أي أننا نفترض بأن أنماط التفاعل السائدة تساهم فى زيادة أو نقصان الاغتراب ، ثانيا ، افتراض أن مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الصناعية تنمي فيهم الشعور بالمسؤولية ومن ثم يقلل من حدة الاغتراب .

يمكن تمثيل ذلك بالمعادلة التالية :

1 ـ أنماط التفاعل الادارية ←±→ الاغتراب

2 ـ التطبيق الفعلي للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ←→ الاغتراب .

بناء علي ذلك يمكن أن نصيغ الفرضيات التالية :

الفرضية الاولى : يتكون الاغتراب فى المؤسسات الصناعية الجزائرية بواسطة أنماط تفاعل الاداريين مع العمال .

أ ـ **يعني التفاعل** : ((ظاهرة اجتماعية يحدث فيها تأثير متبادل بين فردين أو جماعتين أو هيئتين فأكثر ، ويتم هذا التفاعل عن طريق الاتصال)) (1)

ويتخذ التفاعل الاداري اشكالا مختلفة تصنف كما يلي ، تفاعل اداري اوتوقراطي ، تفاعل اداري ديمقراطي وتفاعل اداري مطلق .

فالاوتوقراطي يصدر الاوامر على أساس انها تطاع ، انه " يحدد سياسة للجماعة دون مشاركتها ، لايعطي أية معلومات تفصيلية عن خطط المستقبل : بل يخبر الجماعة ببساطة عن الخطوات الحالية التي يجب أن يسيروا عليها . بوجه المديح أو النقد الشخصي لكل عضو من تلقاء نفسه ، ويبقى بعيدا عن الجماعة فى أكثر الاوقات .)) (2) انه صاحب الكلمة الاولي والاخيرة ، وما على الجماعة (العمال) الا التنفيذ دون أية محاولة للنقاش . انه يعطي الاهمية القصوى للعمل دون مراعاة انفعالات أو مدى استجابة العمال لما يصدره من أوامر .

أما أسلوب التفاعل الديمقراطي فالقائد فيه ((لا يصدر الاوامر الا بعد مشاورة الجماعة ، ويأخذ فى اعتباره أن السياسة ترسم فى مناقشة جماعية وبتقبل

---

(1) ـ حسن سعفان " تفاعل اجتماعي " في معجم العلوم الاجتماعية ، مصدر مذكور سابقا .

(2) أ . براون : علم النفس الاجتماعي فى الصناعة : مصدر سبق الاشارة اليه ص 249 .

الجماعة لها ، ولا يطلب من الناس أبدا أن يقوموا بعمل شئ دون أن ترسم الخطوط الاساسية للخطط التي يعملون بموجبها ، ويوضح أن المديح أو اللوم انما همـــا أمر في صالح الجماعة ويشارك في الجماعة كعضو منها)). (1)

بالنسبة للتفاعل المنطلق (LAISSES - FAIRE) ففيه لايمارس القائد أى نوع من القيادة ، بل يترك الجماعة لنفسها كلية ، ولا يشارك فيها . (2) أى أنه في النمط الثالث للقادة لايقوم القائد بأى نشاط قيادى ، انه النوع الذى لايبالى بالمسؤولية التى اسندت اليه . وهو غير قادر على التسيير على مايبدو ولا تتوفـر فيه شروط القائد كالفطنة والذكاء والضمير الحى ، هذا بالنسبة لانماط التفاعـــل بحسب المفاهيم السوسيولوجية في الادارة ، أما بالنسبة لأوضاع الجزائر ، فالمسألـــة ينظر اليها كالتالي :

جاء في الميثاق الوطني بخصوص هذه النقطة مايلى :((تمثل البيروطراطيـــة نقصا بالنسبة للوظيفة الادارية ونظام التسيير ، وبذلك فانها تشوه النظام وتبعده عن أصله وتحدث التحجر أو الشلل ...)) (3)

بعبارة أخرى . ان البيروقراطية تعرقل سير النظام داخل الوحدة ، كمـــا انها تخل بامكانية نشوء علاقات انسانية حسنة بين الادارة والعمال ، نظرا للاجحاف في التعامل الذى تنطوى عليه . فهى تسبب في خلق هوة فاصلة بين الادارة والعمال ، اذ أنه ((بمجرد أن تتخذ الأجهزة الادارية من وجودها ذاته غايـــة لنشاطها ، فان ظاهرة البيروقراطية تحل محل التسيير الحقيقى . وتصير بالنسبـــة للانتاج وسير الامور مصدر تحجر واختناق . وتبلغ هذه الظاهرة أوجها عندما يتأثر بها سلوك المسؤولين وكل أرباب السلطة ، فآنذاك تصدر القرارات دون أن تأخذ بعض الاعتبارات ضرورات والعمل كما يفرضها الواقع ، بل كثيرا ماتكون هذه القرارات في تناقض مع مصلحة المؤسسة . *)) (4)

---

(1) — نفس المصدر السابق ، ص 249 .
(2) — نفس المصدر السابق ، ص 249 .
(3) — الميثاق الوطنى ، ص . 136 .
(4) — نفس المصدر السابق ، ص ص ، 136 — 137 .
* — يحدد علي سعيدان بعض مظاهر البيروقراطية الادارة الجزائرية كالتالي : الروتين الادارى . الاهمال وسوء معاملة الجمهور ، الوساطة والمحسوبية ، التبذير والكسب غير المشروع والرشوة ، انظر كتابه : بيروقراطية الادارة الجزائرية ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1981 ، ص 47 — 56 .

ب ـ أمـــا الاداريـــــون (فى الفرضية الاولى) فيقصد بهم : أولا ادارة الشركة ـ وتضم رئيس المؤسسة ، نواب الرئيس ، والمسؤولين أو رؤساء الاقســـام، وهم الذين يتولون تطبيق القانون الرسمي في المؤسسة بالاضافة الى محاولــــة مناقشة الامور المتعلقة بالانتاج مع العمال ومشرفيهم المباشرين وذلك يكون فـــى الاجتماعات التى تعقد على مستوى المؤسسة من حين لآخر . كما انهم يتولـــون مناقشة الامور السياسية مع مجلس العمال والنقابات والتى تخص أيضا مشاكل العمال والانتاج .

ثانيـا ـ الادارة الوسـطى : وتضم الموظفين الذين يقومون بأعمـــال روتينية انهم الوساطة لترجمة ونقل القرارات والتعليمات الصادرة من الادارة الـــى مستوى الملاحظين والمراقبين ثم الى المستخدمين والعمال .

فالملاحظون هم المشرفون المباشرون الذين يراقبون العامل وهو يقـــــوم بالعملية الانتاجية داخل الورشة ، كما انهم ينقلون المعلومات الرسمية وغيرها مـــن الادارة الى العمال ، ويقومون بالمقابل بنقل مطالب العمال الى الادارة .

بعبارة أدق ان البيروقراطية تساهم فى خلق مشاكل عديدة تؤدى الـــى الحاق أضرار بالمؤسسة وتسييرها ، لانها تعرقل المؤسسة عن قيامهما بوظائفهـــا التى بنيت من أجلهـــا .

باختصار فان محوى الفرضية الاولى يدور حول فكرة أن الاغتراب محصلـــة لمجموعة من التفاعلات مع المشرفين من جهة ، والادارة المركزية للمؤسسة من جهـــة أخرى والذى يمكن أن يجعل الاغتراب مسألة معقدة . بمعنى اغتراب من العمـــل الذى يقوم به العامل والذى لايعى منه الا القليل نتيجة للتقسيم المفرط للعمـــل . وكذلك لعدم كفاءته للتعامل مع الالة وغير ذلك ، وأيضا اغتراب من المؤســـــة نتيجة لسوء معاملة المسؤولين والاداريين والمشرفين بصفة عامة للعمال ، أى أن العلاقات الانسانية سيئة فى المؤســـة .

الفرضيـــة الثانية : تمس مشاركة العمال فى تسيير الوحدة فيهم الشعور بالانتماء الى المؤسسة وبالتالى يؤدى ذلك الى التقليل من الاغتراب .

من خلال الفرضية المذكورة أعلاه نحاول تتبع فيما اذا كانت المشاركة فعـــلا من طرف العمال فى اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير العمل فى الوحدة تساعدهـــم على التخلص من الشعور بالاغتراب. وينمي فيهم الشعور بالانتماء الى الوحدة.

يعني الانتماء " APPARTENANCE " العلاقة التي بين الفرد والأشياء التي يملكها ... ان بين الفرد والاشياء التي يملكها مشاركة توجب أن يكون لكل تأثير في هذه الاشياء صدى في جسم الفرد نفسه .)) (1)

ويعني مفهوم المشاركة في علم الاجتماع ((النظام الذى بموجبه يمارس المأجور فى المؤسسة التشاور وهم مشتركون فى الارباح وممكن فى التسيير أيضا)) (2)

وفي تعريف آخر ((يدل المصطلح على المساهمة أو التعاون فى أى وجه من وجوه النشاط ، ويستخدم هذا الاصطلاح كثيرا فى الاقتصاد ، فيقال المشاركة فى الارباح ، وفى ادارة المشروع . أما في المجال السياسى فيدل اشتراك المواطن فى مناقشة الأمور العامة بطريقة مباشرة أو عن طريق من يمثله فى المجالس النيابية .)) (3)

اذن تعنى المشاركة اجرائيا أو المشاركة التى نحاول دراستها تعنى مساهمة العمال فى اتخاذ القرارات الخاصة بالانتاج أو بكل مايخص الوحدة الانتاجية والعمال على السواء ، أى المشاركة فى تسيير المنشأة بصفة عامة .

وهذا المفهوم مأخوذ أصلا من أفكار التسيير الاشتراكى للمؤسسات . فقد جاء فى الميثاق ((وبما أن العامل يقوم بعمله فى مؤسسة تابعة للدولة أى للشعب فان له الحق فى أن يشارك بصفة فعلية فى نتاج هذه المؤسسة وكذلك فى تسييرها .)) (4)

وتتم المشاركة من خلال مجلس العمال ذلك ((أن الصفة الممنوحة من الآن فصاعدا للعمال وهى صفة المنتج المسير تمارس خاصة ضمن مجلس العمال . (5)

---

(1) — د / جميل صليبا : ((انتماء)) المعجم الفلسفى ، دار الكتاب اللبنانى ، الجزء الاول ، بيروت ، 1982 .

(2) — PETIE LAROUSSE ILLUSTRE 83 , LIBRAIRIE LAROUSSE, PARIS 1983 - VOIR " PARTICIPATION "

(3) — السيد بدوى : ((مشاركة)) فى معجم العلوم الاجتماعية : مرجع سبق ذكره .

(4) — ميثاق التسيير الاشتراكى للمؤسسات ص . 11 .

(5) — نفس المرجع ص . 12 .

أى أن فرضية البحث تتضح فى :

أولا - زيادة المشاركة تؤدى الى زيادة الشعور بالانتماء .

ثانيا - زيادة الشعور بالانتماء وبالمسؤولية تؤدى الى نقص الاغتراب .

ثالثا - أى أنه كلما زادت المشاركة كلما نقص الاغتراب ، والمسؤولية تغدو كحلقة وصل بين هذين الطرفين .

وبهذا نكون قد حددنا مجموعتى عوامل ،كل منها تشكل متغيرا ،فالمتغير المستقل * منها هو كل مايتصل بانماط التفاعل الادارى كما سبق شرحها ،والتابع هو مايتصل بانماط الاغتراب ويدخل بينهما المشاركة ،التى فى جوهرها هى شكل من أشكال التفاعل الادارى ،والتى تقلل من الاغتراب .

لكن بلا شك ،فالاغتراب كظاهرة نفسية - اجتماعية يتأثر بمجموعة أخرى من العوامل الداخلية ،مثلا كالفروق الفردية . ومقدار الدخل ،ودرجة التعلم والعمر، والاقدمية ،الخ ... وهذه كلها تلعب دورا سوف نتعرض له فى سياق نقاشنا فيما بعد .

ب - أهداف البحث وأهميته :

فى ضوء الاشكالية والفرضيات التى تمت صياغتها ،يمكن أن نضع أهداف البحث كالتالي :

(1) - تحليل الى أى حد يوجد اغتراب فعلا فى منشأة صناعية جزائرية .

(2) - تحليل أساليب التفاعل بين الادارة والعمال ،أى تحليل الى أى حد السلوك الأوتوقراطى الممارس من طرف المسؤولين والبيروقراطية المتبعة أيضا يكون مشجعا على الشعور بالاغتراب لدى العمال ،وعلى ذلك خلق هوة فاصلة بين المسؤولين والعمال المنتجين .

(3) - تحليل مساهمة التسيير الاشتراكى للمؤسسات فى التقليل من حدة الاغتراب ،والى أى حد هو مطبق فعلا .

---

* يعرف المتغير المستقل بأنه " المتغير الذى تكون تغيراته مصحوبة بتغيرات فى المتغير التابع بأسلوب محكوم بقانون وعليه فان مشاهدات المتغير المستقل تهيء الفرصة للتنبوء بالمتغير التابع ." انظر حسين .حسين ((متغير)) فى معجم العلوم الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره .

(4) — تبيان اذا كان الاغتراب في منشأة صناعية جزائرية يشبه الاغتراب الموجود في المجتمعات الصنعة . أم أن الاغتراب في الجزائر يأخذ صبغة أخرى كالاحباط مثلا .

ويكتسى هذا البحث أهمية خاصة في كونه من البحوث النادرة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،حيث تحلل فيه انماط التفاعل الاداري والاثر الذي يمكن أن تتركه في نفسية العمال كالاغتراب . كما تبرز أهمية هذه الدراسة في التعرف الى عوامل الاغتراب ونتائجه التي نتحصل عليها من خلال تحليلنا البيانات ومدى مالهذا الاغتراب من أثر على الانتاج والانتاجية .

تفتقر المؤسسات الصناعية الجزائرية الى مراكز بحوث تحت اشراف علماء الاجتماع يقومون بدراسة أوضاع المؤسسة ،لذا فان هذا البحث الذي يتضمن أجوبة العاملين من الواقع الاجتماعي الصناعي بدقة وموضوعية يمكن أن يشكل مساهمة كبرى في دفع عجلة التنمية وبناء المجتمع الذي تعمل الجزائر من أجله .

ان الاقتراحات التي سوف تضعها الباحثة بناء على النتائج المتحصل عليها يمكن أن تعتبر أحد الحلول للمشكلة (للظاهرة المرضية) محل الدراسة .

ح — منهج البحث :

يعتبر درب البحث عن حقيقة الاشياء طويلا وشاقا . فاذا حاولنا الرجوع قليلا الى الوراء لنتتبع المراحل التي مر بها التفكير البشري في محاولة الانسان ادراك وفهم الظواهر الطبيعية التي تحيط به .(أي القوانين التي تسير الكون) ومحاولته فهم أمور المجتمع من (ظواهر وعلاقات اجتماعية ... الخ) ،لوجدنا أن التفكير البشري كان في البداية اسطوريا ،غيبيا ، وتأمليا ،وأخيرا علميا في العصر الحديث . هذا يقودنا الى الحديث عن مفهوم السببية العلمية التي تعد من أعقد المفاهيم في الدراسات العلمية : الطبيعية منها والاجتماعية .

وربما يعود تعقد هذا المفهوم الى اختلاط الافكار والعقائد الدينية من جهة ،بالافكار الشائعة في المجتمع من جهة أخرى . يقول محمود قاسم فيما يخص معنى السببية لدى البدائيين :((لا تختلف فكرة الرجل العادي ... عن فكرة البدائيين فيما يمس العلاقة السببية ... فالعقلية البدائية لاتكتفي بما توقفها عليه التجارب والملاحظات اليومية ... بل تتجاوز نطاق الواقع دائما وتتخيل

علاقات بين النتائج التى تقع تحت الحواس وبين أحد الأسباب الخفية .)) (1)

يبدو هنا أن السببية تلعب دورا هاما في حياة الانسان . فتفكيره يكون عادة مزيجا من السببية الذاتية والخرافية والتبسيطية التى تبعده عن الفهم الموضوعى الدقيق للسببية .

أما معنى السببية عند الفلاسفة ورجال الدين فبان أرسطو اعتقد أن تقسم معنى السببية الى نوعين خفيفة وثقيلة ، فالاولى تصعد فى الهواء والثانية تسقط نحو الارض .)) (2) هذا يعنى أن الدراسات الاجتماعية قد تميزت بالطابع الفلسفى الدينى فى العصور الوسطى ، فقد كانوا يعتقدون بوجود قوى خفية تنتج الظواهر المختلفة .

أما ابن خلدون فقد استطاع التحرر من الطابع الفلسفى الدينى الذى تتميز به الدراسات الاجتماعية فى العصور الوسطى ، اذ الطريقة العلمية التى يوصى ابن خلدون باتباعها هى طريقة مبتكرة تعتمد على دراسة القوانين التى يخضع لها المجتمع ، وعلى المقارنة بين أنواع المجتمعات ومختلف الشعوب . . .)) (3)

وتبين هنا أن الطريقة المقارنة التى أتى بها ابن خلدون ، تقترب من الطريقة التى يعترف بها علماء الاجتماع فى العصر الحديث على أنها أحسن طرق البحث . وبما أننا بصدد الحديث عن الطريق الشاق الذى سلكه العلماء السابقون من أجل ارساء قواعد المنهج الحديث ، يمكن أن نتكلم هنا عن فيكو الذى قال :((ان المنهج الوحيد الذى يصلح فى دراسته الاجتماع البشرى هو المنهج الاستقرائى ، ويكون ذلك بتطبيق منهج العلوم الطبيعية على دراسة الظواهر الانسانية ، وباستخدام المقارنة لاستنباط القوانين .)) (4)

يبدو هنا أن فيكو ألحّ علي الاعتماد على منهج المقارنة عند دراسة الظواهر الاجتماعية والشعوب . فهو هنا يقترب بما نادى به ابن خلدون حين حث على اتباع منهج المقارنة فى دراسة الظواهر الاجتماعية والشعوب . وباختصار نلاحظ أن

---

(1) ــ محمود قاسم : المنطق الحديث ومناهج البحث ، دار المعارف بمصر ، ط/ 1 ، 1970 ، ص 241 .

(2) ــ محمود قاسم نفس المرجع السابق ونفس الصفحة .

(3) ــ محمود قاسم : نفس المرجع السابق ص 398 .

(4) ــ محمود قاسم : نفس المرجع السابق ص 405 .

العلماء فى العصر الحديث أقلعوا عن البحث عن الاسباب الاولى . وانصب تفكيرهم على معرفة الشروط التى تسبق الظاهرة . وكانت هذه المحاولة الاولى لتحديد معنى القانون . وقد عرف جون ستوارت مل السبب بأنه :((المجموعة الكاملة لجميع الشروط الايجابية والسلبية وكل أنواع الظروف التى متى تحققت ترتبت عليها النتيجة مطردة .)) (1)

فما عناه مل بالسبب هو القانون العلمي ،أي ربط بين ظاهرتين لكل منهما خواص معينة ، سمى مل الاولى الشروط الايجابية والسلبية ، وسمى الثانية النتيجة . أى أنه متى توفرت الشروط حدثت النتيجة بدون استثناء . فان وجد استثناء واحد يسقط بذلك العلاقة السببية .

باختصار يمكن القول أن الباحث فى الدراسات الطبيعية يستطيع الاكتفاء بالقانون ،لكن بالنسبة للانسان المجهز بارادة فالاقتصار على القانون فى الدراسات الانسانية لايكفى بل يجب التعمق فى البحث ، وذلك من أجل الوصول الى السبب (الارادة الانسانية) . اذن تلعب الارادة الانسانية دورا فعالا فضلا عن الشروط الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية الخ . ولذا يجب أن تدرس هذه بشكل واف .

انطلاقا مما سبق نقول ان المنهج هو مجموعة الخطوات التى يعتمد عليها الباحث من أجل تنظيم العمل الذى يقوم به بقصد التمحيص وتقصى الحقائق . انه اسلوب"يسير عليه الباحث لكى يحقق الهدف من بحثه ." (2)

وهو الوصول الى اليقين . ويقول على عبد الباقى وافي فى تحديد مفهوم المنهج " يراد بمناهج البحث الطرق التى ينبغي أن يسير عليها الباحث فـي دراسته لظواهر علم لكى يصل الى نتائج يقينية فى الكشف عن طبيعة هـذه الظواهر وما يكتنفها من أسباب ومسببات وما يخضع له من قوانين ." (3)

توجد علاقة وثيقة بين المنهج وموضوع البحث فى العلوم الاجتماعية . فليس أى منهج يصلح لأى موضوع . فدراسة الاتجاهات مثلا تتم بتوجيه أسئلة أما دراسة انجاز العمل فتتم بالملاحظة .

---

(1) ـ محمود قاسم : نفس المرجع السابق ص 245.

(2) ـ د . محمد أحمد بيومى : علم الاجتماع . دار الجامعية (بدون تاريخ) ص 33 .

(3) ـ على عبد الباقى وافى : " مناهج البحث " فى معجم العلوم الاجتماعية، مصدر مذكور سابقا .

ان موضوعنا هو الاغتراب : فما هو المنهج الصالح لدراسة هذا الموضوع ؟

((فالمنهج السببي المقارن " CAUSE COMPAFATIVE " يهدف الى دراسة العلاقة الممكنة بين السبب والنتيجة بواسطة ملاحظة تتابع بعض الاحداث والبحث في البيانات عن العوامل السببية الممكنة .)) (1)

أما المنهج التجريبي الحقيقي : الهدف دراسة العلاقة والنتيجة الممكنة بواسطة تعريض مجموعة أو مجموعات تجريبية لاحد الظروف او لاكثر من ظرف ومقارنة النتائج مع مجموعة أو أكثر من المجموعات الضابطة التي لم تتعرض الى نفس الظروف .)) (2) بعبارة أخرى فالاول يبحث عن العلاقة التي تربط السبب بالنتيجة ، وهذا من خلال الاعتماد على تقصي الحقائق من البيانات المتحصل عليها والتي يمكن أن تكون هي العوامل الكامنة وراء ظهور الظاهرة أو المشكلة مجال البحث . بينما يعمل الثاني (أي المنهج التجريبي) على خلق شروط التجربة أي توفير الظروف الواجب توفرها من أجل القيام بالتجربة . ويطبق في ميدان علم الاجتماع عادة على مجموعتين : الاولى تتوفر لها نفس الشروط ، والاخرى عكس ذلك . وفي النهاية تتم مقارنة النتائج على مستوى المجموعتين . وهنا تكون النتائج علمية دقيقة نسبيا أو تقريبيا .

أما المنهج شبه التجريبي (QUASI-EXPERIMENTAL) : الهدف هو خلق شروط شبه تقريبية للتجربة الحقيقية . . . تسمح بضبط كل المتغيرات ، وعلى الباحث أن يفهم بكل وضوح كل الاعتبارات المتعلقة بالصدق الداخلي والصدق الخارجي لتصميمه وهو يقوم بتجربته ويستخلص النتائج .)) (3) انه يشبه المنهج التجريبي باختلاف واحد هو أن امكانية ضبط كل المتغيرات غير ممكنة . بل تبقى عناصر (متغيرات) داخلية ذات الاهمية لايمك تأمين ضبطها .

ويؤكد دور كايم في كتابه :((قواعد المنهج في علم الاجتماع)) . . ((أهمية هذا المنهج ، فبعد أن طالب بأن التفسير السوسيولوجي يتكون أساسا من ارتباطات سببية ، لاحظ أن الطريقة الوحيدة لاثبات أن ظاهرة معينة هي السبب في حدوث ظاهرة أخرى ، تتمثل في فحص حالات توجد فيها هذه الظاهرة ، وحالات أخرى لاتتحقق فيها . وذلك حتى يمكن عن طريق المقارنة كشف ارتباطاتها . . .)) (4)

(1) ـ خير الله عصار : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ص 46 مصدر سابق .
(2) ـ نفس المرجع السابق ص 46 .
(3) ـ نفس المرجع السابق ص 47 .
(4) ـ د . علياء شكري ، د . محمد على محمد : قراءات معاصرة في علم الاجتماع ، القاهرة ، 1972 ، ص 242 .

ويضيف قائلا: ((... ومن ثم فان الطريقة التى أمامنا هى اجراء تجارب غير مباشرة، وهى التى يتيحها لنا المنهج المقارن .)) (1)

بالنسبة الى المنهج الوصفي فهو ((يهتم فى تصوير الوضع الراهن وتحديد العلاقات التى توجد بين الظاهرات والاتجاهات التى تسير فى طريق النمو أو التطور والتغير ... اذن المنهج الوصفي فى البحث ليس مجرد وصف لما هو ظاهر للعيان، بل انه يتضمن الكثير من التقصي ومعرفة الاسباب والمسببات لما هو ظاهر للعيان .)) (2)

"ويهدف المنهج الوصفي الى وصف موقف، أو مجال اهتمام معين بصدق ودقة من أمثلته ... الدراسات التى تشتمل على الاستمارة والمقابلة، دراسات الملاحظة، مسح المراجع والمصادر . وتحليل الوثائق ... (3)

وللمنهج الوصفي التحليلي وظائف ثلاث هى : ((ـ التحديد التصورى للعوامل التى ترتبط بالظاهرة موضوع الدراسة وذلك فى ضوء الغرض .

ـ الكشف عن المتغيرات المتغير التابع والمتغير المستقل .

ـ تحديد الكيفية التى تترابط بمقتضاها المتغيرات موضوع الدراسة وتحديد درجة الارتباط)) (4)

ويرى د . عبد الباسط محمد حسن :((ان الدراسة الوصفية تعتمد على التحديد الدقيق للحالة الحاضرة .)) (5)

وبصفة عامة يمكن القول ان المنهج الوصفى التحليلي يتضمن جمع المواد من الملاحظات ومن التاريخ ومحاولة التدقيق فى هذه المعلومات والربط بين جوانبها. يقول على عبد الواحد وافي :((يقطع عالم الاجتماع فى الغالب فى أثناء دراسته لأية ظاهرة اجتماعية مرحلتين ... وصفية يتعقب فيها الظاهرة فى أوضاعها الحاضرة والغابرة، وما انتابها من تطور واختلاف باختلاف المجتمعات والعصور ... وشرحية يعمد

(1) ـ نفس المصدر السابق : ص 242 .

(2) ـ د . يوسف مصطفى القاضى : مناهج البحوث وكتابتها ، دار المريخ للمملكة العربية السعودية . 1984، ص ص 107 ـ 108 .

(3) ـ خير الله عصار : محاضرات فى منهجية البحث الاجتماعى ، مصدر مذكور سابقا ، ص 45 .

(4) ـ د . محمد عارف : المنهج فى علم الاجتماع فى ضوء النظرية والتكامل المنهجي . مكتبة الانجلو المصرية. 1975 ، ص 214 .

(5) ـ د . عبد الباسط محمد حسن : اصول البحث الاجتماعى . مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ط / 3 . 1971 ص 204 .

فيها عالم الاجتماع الى المواد التى جمعها فى المرحلة السابقة فيحللها ويوازن بعضها ببعض ، ويتأمل سيرها وعلاقاتها المتبادلة . ويلاحظ ... وجوه تطورها واختلافها ... ليصل من وراء ذلك الى شرح الظواهر بالكشف عن طبيعتها وما تخضع له فى مختلف وجوهها من قوانين ...)) (1)

اذن نستخلص هنا أن الباحث عندما يعتمد على المنهج الوصفى التحليلى لابد أن يمر بمرحلتين اثنتين : الاولى عبارة عن تقصى الحقائق نظريا عبر الأزمنة والحاضر أيضا ، وذلك للوقوف على التغيرات والاختلافات التى تحتويها . والثانية تتمثل فى تحليل وموازنة المعلومات التى يتحصل الباحث عليها فى المرحلة السابقة . حتى يتعرف على العلاقات المتبادلة وكيفية سيرها .

بعبارة أخرى فان مرحلة تفسير الظاهرة ، مسألة هامة وأساسية فى دراستها وتقصي أبعادها .

يرى ((فرانسيس بيكون)) : يجمع الباحث بين التجربة والتفسير العقلي للبحث ، لأن الملاحظة والتجربة لاتكفيان وحدهما مالم يتدخل نشاط العقل. ويعبر عن فكرته هذه كما يلي :((ان التجريبين (الذين لايعتمدون الاّ على مجرد الملاحظة والتجربة) يشبهون النمل الذى لا يفعل شيئا سوى أن يكدس مواد الغذاء لكي يستهلكها بعد ذلك . أما العقليون الذين يتبعون الطريقة القياسية الصرفة . فيشبهون العناكب التى تستمد من نفسها مادة نسيجها برمتها ، دون أن تستعير من الخارج شيئا ، أما الفيلسوف الحق فيجب أن يشبه النحلة التى تجني من كل جانب ... المواد التى تستخدمها فى صنع شهدها . وذلك عندما تحولها وتهضمها بفضل طبيعتها الخاصة ، كذلك يجب على العالم الا يعتمد على قواه العقلية فحسب ، كما يجب عليه ألا يملأ عقله بمواد التاريخ الطبيعي والتجارب الحركية ، بل يجب أن يعدلها عقله وأن يهضمها .)) (2)

باختصار ، يبدو أن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج المناسب لموضوعنا فهو من جهة يعتمد على وصف الظاهرة ، وعلى محاولة لربطها مع غيرها من الظواهر ، وتفسير ذلك بشكل كاف .

---

(1) ـ علي عبد الواحد وافي : " مناهج البحث " فى معجم العلوم الاجتماعية، مرجع سابق .

(2) ـ محمود قاسم : المنطق الحديث ومناهج البحث ، مرجع مذكور سابقا ، ص ص 33 ـ 34 .

ان البحث فى الظاهرة الاجتماعية يتضمن بالدرجة الاولى محاولة ضبـــط المتغيرات الاساسية التى تدخل فيها وفى حدوثهـا .

* * *

تستعمل كلمة متغير بمعناها الواسع للمشاهدات النوعية كما تستعمـل للمشاهدات الكمية ... ففي حالة التجارب المقيدة نتكلم عادة عن نوعين مـن العلاقات ، فيقال المتغير المستقل والمتغير التابع ، فالمتغير المستقل هو الـذى تكون تغيراته مصحوبة بتغيرات فى المتغير التابع .

ان الاغتراب هو المتغير التابع .

ويتضمن المتغير المستقل متغيرين فرعيين :

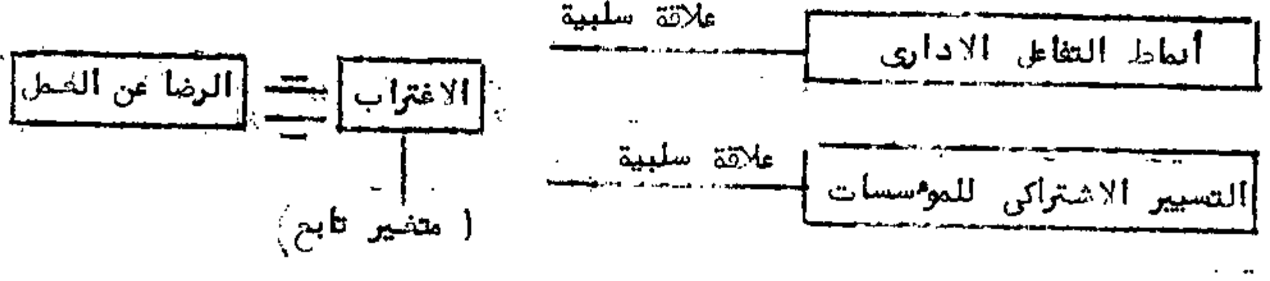
أ ـ الانماط الادارية للتفاعل فى المؤسسة محل الدراسة .

ب ـ تطبيق التسيير الاشتراكى للمؤسسات .

يمكن أن نمثل هذه العلاقات بالشكل التالى

الشكل رقـم (1)

تخطيط العلاقة بين متغيرات البحث



يلاحـظ :

أ: اذا كان المتغير المستقل (الفرعي) أى (أنماط التفاعل الادارى) سلبية فالعمال يميلون ايجابيا نحو الاغتراب (المتغير التابع) أى يقوى الاغتراب .

ب : اذا كان المتغير المستقل (الفرعي) التسيير الاشتراكى للمؤسسات غـير مطبق فان العمال يكون لديهم ميلا ايجابيا نحو الاغتراب ، أى يقوى الاغـتراب لديهم .

حـ ـ اذا كانت أنماط التفاعل الادارى ايجابية يكون العمال راضين عن العمل ومن هنا يكون اغترابهم أقل .

د ـ واذا كان التسيير الاشتراكى للمؤسسة مطبقا فعلا فالاغتراب يكون أقل ، ويكون الرضا عن العمل أكثر .

ان هذه العلاقات ليست الا تطويرا لمحتوى الفرضيتين الرئيسيتين للبحث ، وعليه يمكن أن نطرح التساؤل حول مسألة التوافق بين المنهج وامكانات اختبار صدق الفرضيات بصورة علمية .

أ — فانماط التفاعل الادارى تم دراستها باستخدام : السؤال (العبارة) أى انه اختيار الكثير من العبارات الموجبة والتى تتناول مختلف أنماط التفاعل الادارى والتى يتوجه اليها الاختبار .

ب — مدى وجود الاغتراب أو معاناة العمال منه . ويدرس بالسؤال أيضا . وعند تناول النتائج وحسابها لايكفى التحليل الكمي لان الظاهرة الاجتماعية تعيش داخل نفوس الافراد ، أى أنها نفسية — اجتماعية . ومن هنا فلا بد من ايجاد التكامل مابين التحليل الكمي والكيفي بل يعتبر شرطا متقدما .

ج — عملية مشاركة العمال فى تسيير الوحدة يتم تناولها بالسؤال أيضا والملاحظة .

د — الارتباطات الموجودة بين أنماط التفاعل الادارى والاغتراب و وبين مدى مشاركة العمال فى تسيير الوحدة (أى مدى تطبيق التسيير الاشتراكى للمؤسسات) وبين الرضا عن العمل ، ويتم ذلك باستعمال التحليل الكيفى والكمي . والوصف التحليلي هو الذى يحدد جوانب الارتباط الموجود بين متغيرات البحث .

ومن هنا يبدو أن استخدام المنهج الوصفى التحليلي يحقق ثلاث وظائف كما ذكرناها سابقا وتتمثل كما تدل الدراسات فى :

1 — ((التحديد التصورى للعوامل التى ترتبط بالظاهرة موضوع الدراسة وذلك فى ضوء الفروض .

2 — الكشف عن المتغيرات . . . المتغير المستقل والمتغير التابع .

3 — تحديد الكيفية التى ترابط بمقتضاها المتغيرات موضوع الدراسة وتحديد درجة الارتباط .)) (1)

---

(1) د / محمد عارف : المنهج فى علم الاجتماع ، فى ضوء النظرية والتكامل المنهجي ، مرجع سابق ، ص 214 .

ومن هنا يبدو أن المنهج الوصفي التحليلي يهدف الى التعرف على الدلائل العقلية التصورية ، وكذلك الدلائل التى تتضمنها المتغيرات زيادة على مايبديه موقف معين من المواقف التي تحلل الواقع الفعلي، خلال القيام بالبحث الميداني .

د ـ الخاتمة : وأخيرا يمكن القول أننا انطلقنا فى دراسة اشكالية البحث من فرضيتين تدور الاولى حول فكرة أن الاغتراب عبارة عن محصلة لمجموعة من التفاعلات تتخذ أشكالا مختلفة من الأتوقراطية والبيروقراطية ، وتدور الفرضية الثانية حول مشاركة العمال فى التسيير تنمي فيهم الشعور بالمسؤولية وبالتالي يؤدى الى التقليل من الاغتراب .

كما تناولنا تحليل أسليب التفاعل بين الادارة والعمال ، ومدى مالهذه الأساليب من تأثير مشجع على ظهور الاغتراب لدى العمال ، دون أن نهمل التطرق الى مدى مساهمة التسيير الاشتراكي للمؤسسات فى التقليل من حدة الاغتراب ، بالاضافة الى تبيان أهداف البحث حيث حاولنا توضيح الى أى حد يوجد اغترابا فعلا فى منشأة صناعية جزائرية .

وأخيرا ختمنا هذه النقطة بتبيان أهمية البحث التى تكمن فى كونه من البحوث النادرة فى الجزائر ، لذا نحاول البحث عن الأسباب المؤدية الى ظهوره، ومدى مالهذا الاغتراب من أثر على نفسية العمال وعلى انتاجيتهم وكما يكتسي هذا البحث مهمة عطية وهي محاولة دراسة أوضاع المؤسسة الصناعية الجزائرية من أجل المشاركة فى دفع عجلة التنمية فى البلاد .

الفصـــل الثانـــي

مجـــال الدراســـة

لقـد تم اختيار مجـال البحث الذي تم القيام بـه لـوحدة المـولد الدسمة في ـوجـدها بناء على عدد من الزيارات الاستطلاعية فقد لوحظ وجود هـوة فاصلة بين عمال الادارة وعمال الورشات الانتاجية لقد بدا لي نوع من الترفع وروح التعالي من الاداريين على العمال حين يتصلون بالادارة للمطالبة بحقوقهم، كما علمت من خلال تحدثي لبعض الاداريين أنه يوجد سوء معاملة لهؤلاء العمال يطلب منهم التنفيذ بخصوص الانتاج، أما المطالبة بحقوقهم فالمشرف المباشر لهم هو الذي يقوم بتلك المهمة بعد أن يطلب العامل منه ذلك، ولكن المشرف المباشر في أغلب الأحيان ينسى أو يتناسى أن يفعل ذلك، هكذا يضطر العامل أن يتصل بنفسه بالادارة و من هنا يوصف العامل بأنه لا يحترم القانون مع أنه ربما أنتظر كثيرا ربما يأتي له مشرفه المباشر بحقه.

وما زادني يقينا بعدم وجود التفاعل بين الاداريين و العمال هو ما تعرفت اليه بعد طرحي على العمال عددا من الأسئلة تدور حول مكونات الاغتراب، وعلى حد تعبير بعض العمال "أن العمال في هذه الوحدة يعاملونهم كالعبيد و ليس كأشخاص لهم مشاعر و أحاسيس مع أننا كلنا أبناء 9 أشهر".

أن مدير الوحدة جديد في منصبه و ما لفت انتباهنا خلال قيامنا بالزيارة الاستطلاعية كونه يقوم يوميا تقريبا بزيارة العمال في الورشات الانتاجية، كما علمت أيضا أنه يأتي ليلا لمراقبة العمال وهذا ما لم يكن يفعله المدير السابق.

وعموما فقد لاحظت نوعا من سوء المعاملة للعمال، و تذمرهم من ذلك كما لاحظت نوعا من التدلل لدى العامل أمام المسؤول، وقد دفعني ذلك الى اعتبار هذه الوحدة مجالا خصبا لدراسة الاغتراب.

أ - المجال الجغرافي و التاريخي :

لقد أجري البحث في الوحدة الوطنية للمواد الدسمة (E.N.C.G) كما تدعى حاليا، و التي يوجد مقرها في شمال مدينة عنابة بجوار الميناء القديم شارع بن عبد المالك رمضان، أي أنها تابعة للديوان الوطني للميناء.

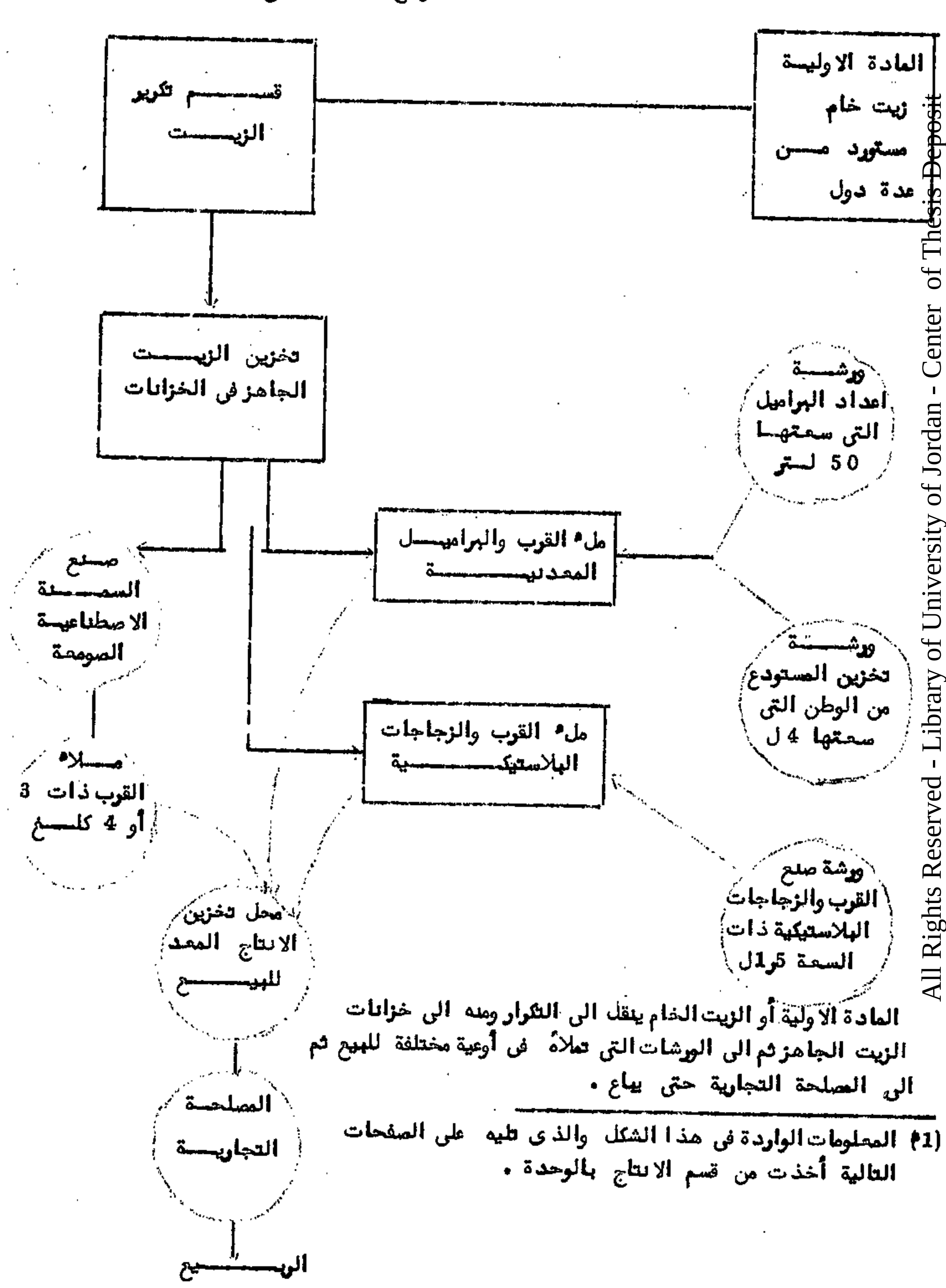
تم تأسيس هذه الوحدة عام 1960 من طرف المعمرين ، وأممت هـــــذه الوحدة فى عام 1964 بعد أن وضعت تحت لجنة مراقبة حكومية الى ان تم ادماجها فى شركة تسيير وتنمية المواد الدسمة ([illegible]) . وفى سنة 1975 سميت بالوحدة الرابعة عنابة . والوحدات الثلاث الاخرى توجد فى كل من سكيكـــــدة وجيجــل ...

انشئت ورشة صنع القرب (أى الدلو) ذى سعة 5 لتر زيت ، وكذلك الزجاجات البلاستيكية ذات سعة لتر واحد زيت ، عام 1975 ، وذلك بهدف القضاء على ظاهرة زيادة التخزين . وفى سياق اعادة الهيكلة للموسسات الوطنية ، أصبحت تنتمى الى الموسسة الوطنية للمواد الدسمة ، اعتبارا من 1982 . ومن ثم اضيفت اليها ورشة السمنة الاصطناعية (الصومحة) وأصبح يقدر انتاجها حاليا بـ 10 طـــن يومياً تقريبا .(1) ويوضح لنا الشكل التالى مراحل انتاج الزيوت .

---

(1) ـــ تم اخذ هذه المعلومات من مقابلة مع مدير الوحدة فى فيفرى 1986 .

شكل يوضح مراحل انتاج الزيوت (2)



المادة الاولية أو الزيت الخام ينقل الى التكرار ومنه الى خزانات الزيت الجاهز ثم الى الورشات التى تملأ فى أوعية مختلفة للبيع ثم الى المصلحة التجارية حتى يباع .

(1*) المعلومات الواردة فى هذا الشكل والذى تليه على الصفحات التالية أخذت من قسم الانتاج بالوحدة .

ب — مشكــــلات الوحــــدة :

من خلال الملاحظات التى تم القيام بها (بدون مشاركة) على العمـــل والعمال فى الوحدة امكنى من تكوين خلفية للمشكلات اليومية التى تعانى منهـــا الوحدة والعمال معا وهى كالتالي :

— مشكــلات العمل .

— مشكلات الانتــاج .

— مشكلات حوادث العمل والغيابات .

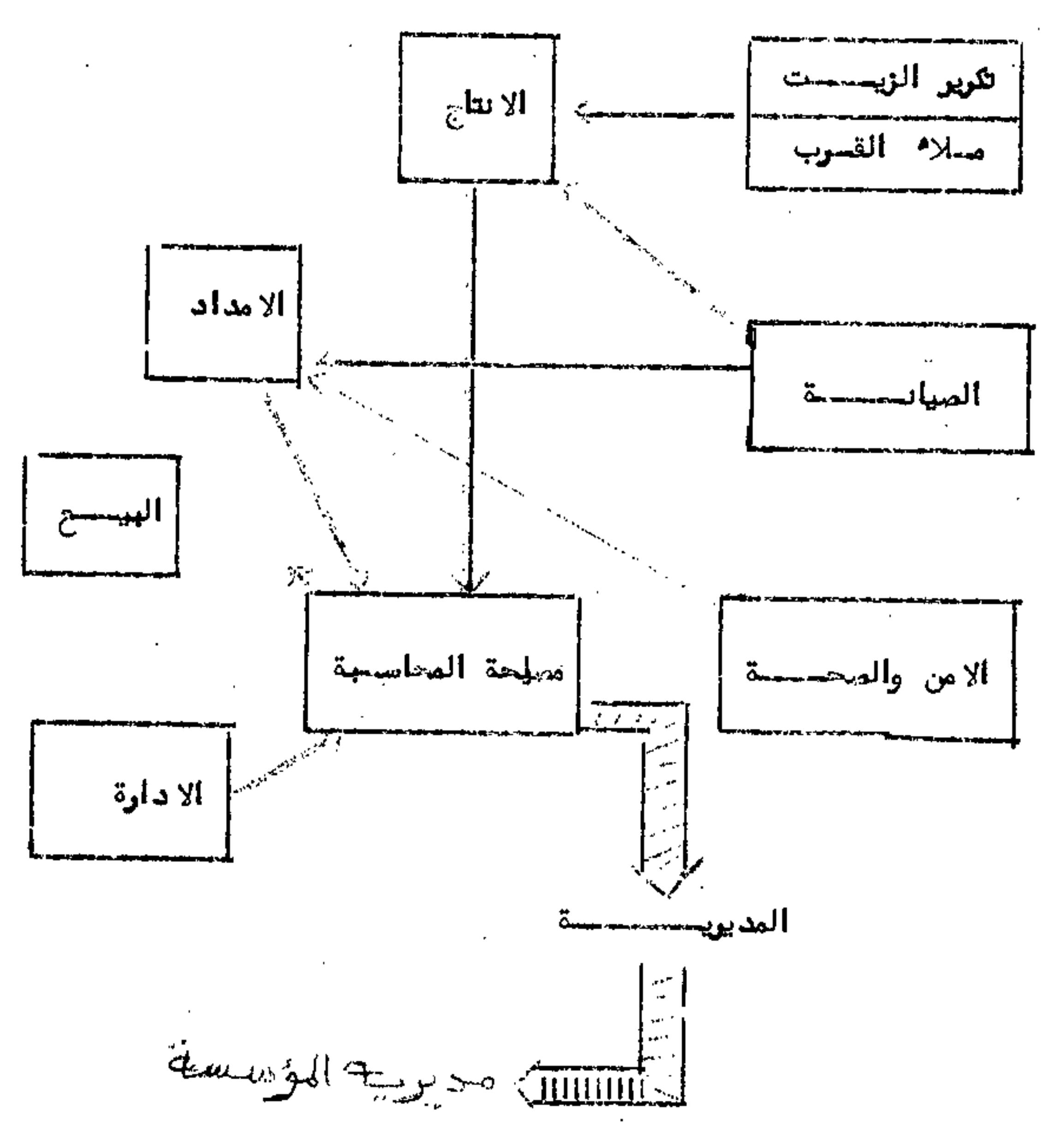
نتناول هنا كل عنصر من هذه العناصر على عدة .

1 — مشكــلات العمــل : يلاحظ أن الالات غير مناسبة للعمل ، لأن أكثر من نصفها لم يجدد منذ أيام الاستعمار ، ونتيجة لذلك بلغ بعضها من الاهـــتراء درجة كبيرة بحيث أن الكثير من أجزاء الالات مثبت بعضها الى بعض بأســــلاك معدنية ، وقد لوحظ تعطلها وتقف العمال عدة مرات بعضها لمدة ثلاث ســـاعات متتالية (آلة تغليف البلاستيك) كما لوحظ أن آلة تعبئة القرب المعدنية 04لترات تعمل بحسب آلة ميكانيكية يدوية بسيطة وهى بطيئة جدا كما تتلف كميات مــــن الزيت خسارة .

2 — مشــــاكـل الانتــاج : هى من أهم الامور التى تشغل بالمــــ المسؤولين فى الوحدة . هناك عدة عوامل تتسبب فى :

— ضعف التنسيق بين المكاتب الادارية . فقد لوحظ استجابة المكاتـــ لبعضها بطيئة نوعا ما ، ويبدو أن المصلحة الرئيسية التى تتمحور حولها المصالـ والتى تحتاج هى الاخرى الى مصالح أخرى تساعدها ، هى مصلحة المحاســـ الشكل رقم : 2 يوضح علاقة مصلحة المحاسبة بالمصالح الاخرى .

الشكل رقم (3) يوضح علاقة المصالح ببعضها بعض .



* تستقبل مصلحة المحاسبة المعلومات من العديد من مصادر الوحدة وتوجهها الى المديرية .

نقل المعلومات الى مستويات اعلى .

علاقات وظيفية هامة .

علاقات تبادل معلومات .

تستقبل مصلحة المحاسبة المعلومات من عدة مصادر فى الوحدة وتوجهها لمصدر واحد هو المديرية .

تعالج المعلومات وتحلل فى مصادرها الاولية . ومن المفروض أن تتلقاها مصلحة المحاسبة جاهزة كلية ، يبدو ان عملية التنسيق والتكامل بين المصالح الرئيسية أو التابعة لها تكاد تكون مفقودة نهائيا ، اذ أنه توجد صعوبة أو تواجه مصلحة المحاسبة صعوبة فى تلقي المعلومات والعمل بها ، زيادة على عدم صحتها ، ولذا تعمل كل وحدة على حدة وتنغلق على نفسها ، وهذا بدوره يؤدى الى ارتكاب الاخطاء التى تعود بنتائج سلبية على الوحدة (1).

كما تعانى الوحدة من نقص فى الاطارات ، وعدم استقرار المستخدمين فالكثير منهم يغادرون العمل بعد شهر أو شهرين لعدة أسباب تتعلق بالاجر المنخفض والتعسف فى التوجيه المهني .

يوجد عمال يستخدمون عند الحاجة وبموجب عقد لمدة ثلاثة أشهر ثم يجدد العقد لمدة ثلاثة أشهر اضافية وهكذا دواليك . الامر الذى يجعل البعض من العمال يقضون سنتين أو ثلاث سنوات كعمال موقتين .

لذا يوجد عدم استقرار فى الوحدة وهذا يعود سلبا على الانتاجية .

لقد تعهدت الادارة (السابقة) للوحدة أمام السلطات فى عام 1982 بانتاج 130 طن من الزيت يوميا ، لكن لابد أولا القيام بما يلي :

— توسيع ورشة ملء هذه الاوانى باضافة سلسلة جديدة .

— توسيع مراكز التخزين التى باستطاعتها استيعاب 200 طن وهو الشيء الذى لم يتم الى حد الان .

— ان مكافآت المردودية الجماعية تنزل الى قدر زهيد جدا .

— ان الوحدة تعد دائما خاسرة .

ولتغطية العجز فى انتاج الكمية المطلوبة المتعهد انتاجها 130 طن يوميا يجبر العمال من حين لاخر على العمل يومي الخميس والجمعة بالرغم من عدم رضاهم عن ذلك . (2)

---

(1) — بشايبية ساعد نفس المرجع السابق عن مقابلة اجراها مع رئيس المصلحة فى 30 جانفى ، 1985 .

(2) بشايبية ساعد نفس المرجع السابق ، ص ١٤

3 ـ حـوادث العمـل :

تواجه الوحدة مشكلات خاصة بحوادث العمل : ففى سنة 1982 وقع 51 حادثا تسببت جميعا فى 262 يوم توقف عن العمل أى بمعدل 13ر5 يوم توقف عن العمل لكل حادث .

فى سنة 1984 ، بلغ عدد الحوادث 101 حادثا تسبب فى 545 يوم توقف عن العمل بمعدل 39ر5 يوم لكل حادث (1)

هـ / المجـال البشـرى (العينة)

من الامور الصعبة أمام الباحث : عملية اختيار العينة بسبب صعوبة الاختيار لتكون ممثلة تماما للمجتمع الاصلي . ان العينة حسب لويس دهينو " LOUIS D'HAINAUT هي عبارة عن أخذ عدد محدود من المفردات من مجموع المفردات الموجودة فى المجتمع الاصلي : بقصد ملاحظة ودراسة هذه المفردات (2) فالمفردات فى بحثنا هي العامل .

وبما أن من الصعب القيام بدراسة شاملة لجميع المفردات التى تدخل فى البحث اى جميع أفراد الوحدة ، ينبغي للباحث الاكتفاء بعدد محدود من المفردات التى تعتبر البديل لطريقة الحصر الشامل ، وحتى يتم ذلك يجد الباحث نفسه أمام مشكلة تحديد حجم العينة المرغوب بحثها . ومن المعروف انه كلما ازداد حجم العينة . نقصت الاخطاء الاحتمالية ، وطريقة اختيار العينات يمكن أن يكون بصورة عشوائية سواء عشوائية بسيطة أو عينات عشوائية منتظمة ...

قبل بحث هذه النقطة نذكر مرة أخرى ان حجم العمال فى شهر فيفرى 1986 كان 424 عامل ، لكن الاعمال التى يمارسها هؤلاء العمال مختلفة من حيث طبيعة العمل وظروفه وأجوره (الجدول 4) .

---

(1) ـ بشايبية ساعد نفس المرجع السابق ، ص

(2)

(2) LOUIS D'HAINAUT : CONCEPTS ET METHODES DE LA STATISTIQUE TOME I EDITION LABOR-BRUXELLES FERNAND NATHAN 1975 - P32.

ترتيب المستخدمين حسب المهن	الإنتاج				الإمداد			الإدارة			التسيير		المجموع الكلي	منوعات		المجموع العام
	مخبر	انتاج الزيت	سمنة صمغة	تموين	دراسة	السلامة والأمن	الصيانة	موظفون	وسائل عامة	الشؤون الاجتماعية	المحاسبة	البيع		التقاعد	العمال الدوليون	
إطار إداري	1							3					4			4
إطار مالي											1		1			1
إطار تجاري																
إطار تقني		1					1	1					3			3
مهندس		[illegible]					1	1					2			2
المجموع (أ)	1	1					2	5			1		10			10
تقني سامي	2	6			2		2						12			12
تقني					1		1						2			02
موظف إداري		1		6				9	9	5			30			30
موظف مالي											10		10			10
موظف تجاري												5	5			5
موظف تقني	1	17	1	3		6	15			1			44			44
المجموع (ب)	3	24	1	9	3	6	18	9	9	6	10	5	103			103
عون إداري								2	31	5			38		1	39
عون مالي																
عون تجاري												5	5			5
عون تقني	2	36		2			23						63			63
عامل ماهر				1									1			1
عامل مهني						10			2			1	13		11	24
عامل كفء		40		1		4	2		1			1	19			19
عامل متخصص		84	12	11		16	3		5	3		13	147			
عامل أقل تخصص																
عامل بسيط																
مجموع (ج)	2	130	12	15		30	28	2	39	8		20	286		12	298
المجموع (أ) (ب) (ج)	6	155	13	24	3	36	48	16	48	14	11					
العمال المؤقتون		8		4								1	13			13
المجموع	6	163	13	28	3	36	48	16	48	14	11	26	412		12	424

المصدر: مصلحة التسيير فيفري 1986م

نتيجة لاختلاف طبيعة العمل يمكن تقسيم عمال الوحدة الى قسمين رئيسيين : عمال منتجين وعمال مساعدين . من هنا تبدو درجات التفاوت بين هذه الاعمال . وبالتالي يتوجه بحثنا الى الفئتين المذكورتين سابقا أي العمال الذين يمارسون العملية الانتاجية فعلا ، والذين تتجسد أعمالهم في منتوجات مادية ، والى أولئك الذين يقومون بعملية الصيانة والامن ، نظرا لما يتوقف عليه عمل المنتجين من صيانة للآلات المنتجة ، كما أن الأمن لديه أهمية كبيرة في المحافظة على صحة وسلامة العمال والتدخل عند وقوع خطر ما أو حادث ما . من أجل ابعاد العمال من الاخطار لهذه الاسباب تم حصر اولئك العمال فبلغ 253 عامل يجمعهم العديد من الخصائص :

أولا : أن الظروف الفيزيقية يمارسون بها أعمالهم متشابهة .

ثانيا : أنه توجد فروق واضحة بينهم فيما يتعلق بالاجور .

لقد اخترنا عينتنا من ضمن العدد المذكور أعلاه (253) بالطريقة العشوائية . وهي الطريقة التي يكون لكل مفردة من مفردات المجتمع فرص متكافئة في الاختيار .

لقد اخضعت هذه الطريقة الى مايلي :

بعد اطلاعي على عدد العمال في كل ورشة من الورشات الموجودة في الوحدة أخذت نسبة 50٪ من مجموع مفردات العينة . ثم أخذت كذلك نسبة 50 ٪ من الحجم العمالي لكل ورشة على حدى ، كما يظهر في الجدول (التالي) :

الجدول رقم 5 توزيع أفراد العينة حسب الورشات .

رقم الورشة	دوران العمل	الورشات ونوع العمل	عدد عمال كل ورشة	النسبة العامة من حجم العمال الكلي	العينة العشوائية من كل ورشة
1	8 ساعات عادية	المخبر	6		3
2	عمل 3 8 ساعات	ورشة تكرير الزيت	33		16
3	8 ساعات عادية	ورشة سحق الصومعة	12		6
4	2 8 ساعات	ورشتا صنع وصلاح الزجاجات والترب	80	% 50	40
5	8 ساعات عادية	ورشتا تعبية القرب الدائرية والحديدية	32	من كل	16
6	8 ساعات عادية	ورشة الصيانة	54	ورشة	27
7	2 8 ساعات	ورشة الأمن	36		18
	المجموع		253	126	126

هكذا يبدو من خلال الجدول أعلاه أن عدد العمال لكل ورشة غير متساوٍ على مستوى الورشات ، نلاحظ مثلا فى الخانة الثانية 33 عاملا بينما فى الخانة الثالثة 12 عاملا وهكذا فان أخذ 50٪ من كل عدد للورشتين المذكورتين يكون 16 عاملا فى الثانية و6 عمال فى الثالثة وهكذا الخ .

لقد تم اعتماد الطريقة العشوائية نظرا لغياب كشوف دقيقة للعاملين اذ اننى تمكنت من الحصول على العدد الاجمالي للعمال فى كل ورشة من الورشات الانتاجية السبع . كما اننى اعتمدت على تلك الطريقة نظرا لتجانس العمال الشديد على مستوى العديد من المؤشرات الخاصة بالظروف الفيزيقية للعمل

وبالاجر وبالمستوى الثقافى . بعبارة اخرى فان هذه الطريقة تؤدى الى اعطاء فرص متساوية للمفحوصين فى الظهور وعندها تكون مصداقية التمثيل كبيرة الــــى حد كبيـــيرة .

أما تفاصيل تطبيق طريقة الاختيار فهي كالتالي :

بعد تحديد العدد المطلوب من العدد الاجمالي لكل ورشة التاجيسة ، قمت برسم جدول يحمل عدد العمال الموجودين فيها . ثم أعطيت أرقاما متسلسلة لهؤلاء العمال واحد بعد الاخر من الصفر الى آخر عدد فى الورشة المعنيسة بالامر . ثم بدأت بقراءة الارقام أفقيا ابتداء بالصف الاول أو الثانى من الجدول المشوائى ، واستمرت مع الصفوف التالية حتى تم اختيار الارقام المطلوبة من كـــل ورشة . لنضرب على ذلك مثلا .

لاختيار 16 عاملا (أى بنسبة 50 %) من ورشة تكرير الزيت التى يعمـل بها 33 عاملا تم رسم الجدول 6 التالي :

الجدول رقـــم 6 : طريقة اختيار افراد العينة .

1	0	1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11
3	12	13	14	15	16	17
4	18	19	20	21	22	23
5	24	25	26	27	28	29
6	30	31	32	33		

والجدير بالذكر أن على الباحث عند استخدامه لجل الارقام العشوائية أن يستبعد أول نقطة فى الجدول ، ثم يقرأ الارقام التالية فى أى اتجاه (أفقى أو رأسي أو بميل) والارقام التى تقرأ هى التى تعين الارقام المخصصة للمفردات المختارة فى العينة .

وعليه فان الرقم 00 تم استبعاده ، أما الاعداد المتبقية فانه تم أخذ 16 رقما منها أى 16 عاملا ، الذين يقابلون هذه الارقام وهي كالتالي :

الصف الاول رأسي : 06 — 12 — 18 — 24 — 30

الصف الرابع أفقى : 19 — 20 — 21 — 22 — 23

الصف الخامس بالميل : 10 — 17

الصف الثاني بالميل : 25 — 32

الصف الثالث بالميل : 26 — 33.

اذن نحصل على العدد 16 من بين 33 عدد موجودة في سجل ورشة تكرير الزيت وهو الطريقة العشوائية كالتالي :

06 — 12 — 18 — 24 — 30 — 19 — 20 — 21 — 22 —

23 — 10 — 17 — 25 — 32 — 26 — 33.

بنفس الطريقة تم اختيار العدد المطلوب بالطريقة العشوائية من باقــي الورشات الانتاجية الاخــرى .

د — وسـائل جمــع البيـانات :

ينطلق الباحث عادة من مجموعة من التصورات والعلاقات يحاول أن يختبر مدى صحتها أو مدى عدم صدقها .

ويمكن هنا ادراج الافتراضات " ASSUMPTION " الرئيسية لبحثـنا وهي المسلمات أي الافكار التى يقبل الباحث صدقها منذ البداية ويبنى عليهـا بحثه .

1 — ان اجابات المبحوثين على الاسئلة الموجهة اليهم تبدو فعلا معبرة عن صدق مشاعرهم، وهذا مالاحظناه فعلا عن السلوك الصادر عنهم خــلال تسجيلنا للاجوبة ومما يزيدنا يقينا بصدق الاجابة هو اننا لم نطلب أسماءهــم عند طرح الاسئلة عليهم، مما جعلنا نطمئن الى صدق الاجابة .

2 — كانت ثقة العمال ،كما يبدو كبيرة ، وتلهفهم على الاجابة لابأس به . بعد أن شرحنا الغرض من وراء قيامنا بالبحث، وهذا زاد في صدق موثوقية الاجابة الى حد كبير. * " RELIABILITY "

(*) تعرف الموثوقية أو المأمونية بانها :((درجة استقرار النتائج التجريبيــة أو حدوثها كما هي ، المرة تلو الاخرى . اذ أن العلم يرتكز على اســاس فرض أن نتائجه ليست فريدة الحدوث ، بل في الامكان حدوثها كما هــى اذا تكررت الظروف ...)) انظر حسن حسين ((مأمونية)) في معجــم العلوم الاجتماعية : مرجع مذكور سابقا .

* * *

ان وسائل جمع البيانات هى أدوات لاختبار مدى صدق فرضيــــــات البحث* وللتمكن من اختبار فرضيتي البحث يجب أن تحتوى وسيلة جمع البيانات على مجموعتين من الاسئلة : المجموعــة الاولــى تتناول اختبار أنماط التفاعل التى تسود بين العمال والادارة (أى العلاقات التى تتخذ أشكالا من الاوتوقراطيـــة والبيروقراطية ، والثانيــة لاختبار مدى مشاركة العمال فى تسيير الوحدة (أ ى التسيير الاشتراكي للموسسات) وبالتالي التوصل الى ماذا كانت موجبة أو سالبــة والمجموعة الثالثة لاختبار وجود الاغتراب ذاته .

ان انماط التفاعل الادارية التى نعتبرها متغيرا مستقلا مركبا ، يتكـــون من الاوتوقرادلية والبيروقراطية ، والتطبيق الاشتراكي للموسسات .

ويبدو أن هاتين الفرضيتين احداهما يفترض أن يزيد والاخر يفترض أن ينقص ، ومن ارتباطهما ببعضهما يخرج متغيران هما الرضا عن العمل أو الاغتراب ، فمثلا كلما كانت انماط التفاعل الادارية أوتوقراطية كلما أدى ذلك الى زيـــادة الاغتراب .

كلما زادت مشاركة العمال فى تسيير الوحدة كلما نقص اغترابهم ، فاختبار هذه المتغيرات يمكن التعرف الى مدى وجود الاغتراب فى الوحدة محل الدراسة . والتعرف الى مدى مشاركة العمال فى تسيير المنشأة الانتاجية . أو بالأحــرى على مدى اطلاعهم على قوانين المشاركة نظرا لكونها مسألة رسمية محــددة بقانون التسيير الاشتراكي للموسسات الذى ينظم الامور المتعلقة بالمشاركة .لذا رأينــا أنه من الضرورى اختبار مدى اطلاع العمال على هذا القانون . نحاول هنـــا الوصول الى مدى تطابق الصورة المثالية للقانون مع ماهو مطبق فعلا فى الموسسة محل الدراسة . وهذا يتم من خلال طرحنا عدد من الاسئلة على العمـــال تتعلق بمدى تطبيق التسيير الاشتراكي للموسسات وتلقينا أجوبتهم .

وتعتبر أسئلة الاستمارة وسيلة تهدف أصلا الى اختبار الفرضيات زيادة على الملاحظة والوثائق المناسبة .

(*) أنظر الفصل السابق .

1 ـ الاستمارة : تحتوى الاستمارة على 65 سوءالا . منها المغلـــق والمفتوح (نعم ، لا ، لماذا) ، ومنها الاختيارى ، لدرجة من مقياس (موافق جدا ، موافق ، لا أدرى ، مخالف ، مخالف جدا .) .

تتوزع أسئلة الاستمارة كالتالي :

أولا ، الخلفية الاجتماعية ـ الاقتصادية للعينة ويغطيها أحد عشر سوءالا (54 ـ 64) .

ثانيا ، موءشرات الاغتراب (المتغير التابع) بأبعاده المعروفة وتغطيها الاسئلة : 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15 ، 16 ، 17 ، 18 ، 19 ، 20 ، 21 ، 22 ، 23 .

يضاف الى هذا السوءالان : 1 و 2 اللذان يعالجان نوع العمل الممارس ونظرة العامل اليه .

ثالثا ، ولاء العامل للموءسسة التي يعمل بها ، وتغطيها الاسئلة (24 ـ 32)

رابعا ، الرضا عن العمل وتغطيه الاسئلة (33 ـ 40)

خامسا ، المتغير المستقل (نوع التفاعل مع الادارة) وتغطيه :

(أ) الاسئلة (41 ـ 48) المتعلقة بتفاعل العامل مع مسوءوليه .

(ب) الاسئلة (49 ـ 53) المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للموءسسات .

وهناك سوءال 65 يتناول عددا من الاقتراحات والملاحظات التى يمكـــن أن يقدمها العامل حول العمل ...

2 ـ طرح الاســـتمارة فـــي الميدان : تم طرح الاستمارة على النحـــو التالي :

(أ) ـ قمنا بزيارة استطلاعية للوحدة فى بداية شهر فيفرى 1986 . حيث تلمسنا وجود نوع من الفوارق بين عمال الورشات الانتاجية والادارة .(المسوءولين والاداريين) كما لوحظ نوع من التعالي لدى عمال الادارة ، وعند الحوار مـــــع العمال لوحظ عدم اشتراك العمال فى الاجتماعات التى تجرى فى الوحدة مـــن أجل تقييم الانتاج أو الطريقة التى تستعمل فى الانتاج .

وخلاصة القول أننا لاحظنا وجود عناصر الاغتراب الاولية منذ زيارتنـــــا الاولـــى .

(ب) نزلنا للمرة الثانية لتجربة الاستمارة، التي تم تهيئتها مبدئيا ، على 10 عمال فى 5 فيفرى 1986 ، جمعنا من خلالها عدة نتائج ، وعن طريقها تم وضع الاستمارة فى صيغتها النهائية أى اننا أجرينا تحويرات بسيطة عليها .

(حـ) – نزلنا للمرة الثالثة الى الميدان من أجل طرح الاستمارة النهائية فى شهر ماى 1986 .

قبل طرح الاستمارة تم الاتصال برئيس الوحدة ، الذى أمر بارسال أحد المسؤولين عن التربصات لمرافقتنا فى الجولات الاولى للاطلاع على العمال فى قسم الانتاج وعلى الظروف التى يعملون بها .

أما استجواب العمال فقد تم مع كل واحد على حدى وفى مكتب خاص على انفراد حتى لايتعرض العمال الى أى احراج .

طرحنا الاسئلة شفويا ثم سجلنا الاجابات مباشرة .

وتم طرح الاسئلة باللهجة الدارجة حتى يفهم العامل مضمون السؤال .

ووعي أن يكون الطرح موحدا تماما بالنسبة لكل العمال .

وقد استغرق طرح الاسئلة والاجابة عليها مدة تتراوح بين 20 و30 دقيقة، حسب رغبة العامل فى اعطاء مزيد من التفاصيل على مختلف النقاط التى اشتملت عليها الاستمارة . وقد استغرق طرح الاستمارات على مجمل العمال شهرا كاملا .

3 – الملاحظة :

لقد استخدمنا الملاحظة فى بحثنا هذا ولكن قبل التطرق الى نوع الملاحظة التى اعتمدنا عليه ، يجدر بنا أن نعرف أولا الملاحظة ، فهي الرؤية العقلية للعلاقات بين عاملين متحولين أو أكثر . بعبارة أخرى ان الملاحظ لايبصر بعينه فحسب بل يبصر بعقله أى باستعمال الفكر لفهم العلاقة الموجودة بين عاملين .

كما ذكرنا سابقا استخدمنا الملاحظة بدون مشاركة لان هذا النوع من الملاحظة لايتطلب منا الا النظر والاستماع فى المواقف الاجتماعية التى يجب ملاحظتها أى اننا لم نشارك العمال بأعمالهم .

لقد كانت الملاحظة بدون مشاركة هي الاداة التي مكنتنا من الوقوف على مختلف العمليات الانتاجية ، وملاحظة العمال خلال قيامهم بعملهم وملاحظة العلاقات المتبادلة بين العمال أنفسهم وبينهم وبين الادارة ، فضلا عن ملاحظة الظروف الفيزيقية التي يعمل فيها المبحوثون .

ويمكن أن نذكر المواقف التي تم استعمال الملاحظة بدون مشاركة فيما يلي :

— عندما نزلنا الى الميدان راقبنا كل مايجرى في الوحدة عن كثب كما قمنا باجراء حوار مع مسؤولي الادارة ، بقصد تكوين فكرة أو تصورات من الواقع وهذا كان قبل طرح الاستمارة .

— عندما قمنا بطرح الاستمارة (أي أثناء طرح الاستمارة) تمكنا من تسجيل ماكونته من آراء حول الطريقة التي يستعملها العامل خلال قيامه بعمله .

— كما ساعدتنا الملاحظة بدون مشاركة في اختيار العبارات الملائمة لدراسة عبارات الاغتراب والتي استوحيت معظمها من الميدان .

— كما تم استعمال هذه الاداة من أجل مراجعة الوثائق والسجلات المقدمة لنا من ادارة المؤسسة .

4 — **المقابلة المفتوحة :** لقد اجرينا في شهر فيفري 1986 مقابلات كثيرة مفتوحة مع المسؤولين خاصة مع المكلفين بالتسيير في الادارة ، وفي مجلس العمال ، مثل المدير والكاتبة العامة للمدير ورؤساء الاقسام ورئيس مجلس العمال ورئيس قسم الخدمات الاجتماعية وغيرهم من الاعوان في الادارة والورشات الانتاجية .

5 — **تقنيات تحليل البيانات :**

عند تفريغ البيانات اعتمدت على الجداول البسيطة والمركبة كلما دعت الضرورة ، واستخدمنا أيضا الحسابات الكمية عند تحديد النسب المئوية المختلفة ومقارنتها ببعضها بعض مع محاولة ايجاد النزعة المركزية كما تشير اليها النسب المئوية ، دون أن ننسى الحساب المتعلق بقياس الاتجاه وخاصة عند تحليل المتغير التابع الاغتراب .

هـ - الخاتمة :

وهكذا ننهي معالجة منهج الدراسة ووسائل جمع البيانات وكيفية تحليلها في بحثنا ، بالاضافة الى تبيان مدى مناسبة المنهج الوصفي التحليلي لبحثنا وكيف أنه مكننا من معالجة كل الأجزاء التي تضمنها بحثنا ، دون أن ننسى توضيح أسباب اختيار العينة العشوائية ووسائل جمع البيانات حيث تم الاعتماد خاصة على الاستمارة والملاحظة بدون مشاركة .

ومما يمكن قوله هنا هو أننا لم نعتمد على طريقة معينة بل اعتمدنا على كثير من الطرق وهذا راجع أصلا الى طبيعة المنهج الوصفي التحليلي الذي يربط بين ناحيتين الكمي والكيفي .

/ الفصــل الثــالث /

البيـانات الميدانيـة : تحليلهـا وتفسـيرها

أ ـ الخلفية الاجتماعية ـ الاقتصادية للعينة : يقصد بمفهوم الخلفيـــة " BACKGROUND " تلك العوامل التى يمكن أن تلعب دورا بشكل غـير مباشر فى التأثير على سلوك الافراد .(1)

ان افراد العينة يتأثرون بجملة من العوامل الاجتماعية (الثقافية) والاقتصادية . وتعتبر الخلفية الاجتماعية الاقتصادية للعينة اطاراً مرجعياً ، تتحرك فيه متغـيرات البحث . لقد اشرنا قبل الى ان انماط التفاعل الادارية تشكل متغيراً مستقــلا رئيسيا فى البحث ، اما المتغيرات الفرعية فهى الجنس والسن والمستوى التعليمـى والمستوى الاقتصادى التى يسميها المتغيرات الرائزة (2) وهى تمكننا من التعرف الى الخصائص العامة للمبحوثين ، وهى تلعب دورا فى التأثير على المتغيرات الرئيسية .

1 ـ السن والحالة المدنية والمنشأ : تعتبر الجزائر من البلدان الفتيـة ، بمعنى ان اكثر من نصف السكان هم فى سن الشباب ، بناء على ذلك يمكـن أن نتوقع ان يعكس افراد العينة هذه الحقيقة الاحصائية .

نحاول فى الجدول التالى اختبار هذا الافتراض .

---

(1) ـ كتب لينتون بحثا اسماه : الخلفية الثقافية للشخصية حلل فيه العوامـل الثقافية التى تساهم فى صياغة الشخصية وقد استقينا التعبير " خلفيـة" من كتابه الثر : RALPH LINTON : THE CULTURAL BACKGRO-UND OF PERSONALITY KEGAN PAUL, LONDON, 1947.

(2) ـ ريمون بودون : منهج علم الاجتماع ، ترجمة هالة شبوون الحاج ، منشورات عويدات ، بيروت ، ط 1 ، 1972 . ص 78 .

الجـــدول رقـــم 7 *

المعيــنــة حسـب السـن والحالــة المدنيــة

العمر / الحالة المدنية	اعــزب ت	اعــزب %	متــزوج ت	متــزوج %	التكــرارات	النسب %
20 — 35	36	28ر57	36	28ر57	72	57ر14
36 — 50			38	30ر15	38	30ر15
51 — 60			13	10ر31	13	10ر31
61 فما فــوق			3	2ر38	3	2ر38
المجمـــوع	36	28ر57	90	71ر42	126	100

يتبين من الجدول رقم (7) ان عدد المتزوجين بلغ 90 (71ر42٪) عامـــلا ، مقابل 36 (28ر57٪) عاملا من العازبين . هذا يعني ان مقابل كل عازب يوجـــد ثلاثة متزوجين من العمال . اما متوسط اعمار افراد العينة فهو 42ر81 سنة ، هـذا وتتضمن العينة 72 عاملا (57ر14٪) اعمارهم بين 20 و 35 سنة ، مقابل 38 (30ر15٪) بين 36 و 50 سنة ، و 13 (10ر31 ٪) عاملا تتراوح أعمارهم بين 51 و 60 سنة ، ويوجد ثلاثة عمال اعمارهم تتجاوز الـ 61 سنة .

تشير هذه الارقام الى عدم توافق افراد العينة مع الواقع السكاني . بدليـــل أن المعدل يشير الى غلبة السن الوسطى (40 — 50). على أي حال فالعينة ليســت شيخة ، وهي عموما تميل الى سن الشباب ، وليست في مرحلة الفتية . ولقد بلـــغ متوسط عمر افراد العينة 42ر81 سنة .

(*) — ملاحظة : اننا لم نخصص للجنس جدولا لان العينة من الرجال ماعـــدا امرأتين ، أي بنسبة (1ر58 ٪) وعمراهن بين 20 و35 سنة .

بالنسبة لمكان الولادة ، والمكان الذى قضوا فيه العشر سنوات الماضية ، يوضح بالاجابة على السوال 56 .

يلاحظ بذلك العدد ان 68(96ر53٪) عاملا ذوو منشأ ريفى . مقابل 58(04ر46٪) عاملا ولدوا فى المدينة ، كما تبين من ناحية اخرى أن 101(15ر80٪ عاملا قضوا العشر سنوات الاخيرة فى المدينة . مقابل 25 (85ر19٪) عامل قضوها فى الريف . هذا يعنى ان مقابل عامل (واحد قضى العشر سنوات الاخيرة من عمره فى الريف) 4 عمال قضوا تلك المدة فى المدينة . اذن يمكن القول ان اغلبية افراد العينة ذوو منشأ ريفى ولكنهم هاجروا الى المدينة من اجل العمل فى الصناعة . وربما كان هذا سببا فى صعوبات التكيف مع العمل الصناعى ومحيطه فى المدينة . نظرا لكونهم يحملون خبرة سابقة فى ميدان الزراعة . من جهة اخرى ، فان انتقال اليد العاملة الريفية الى المدينة هو أحد العوامل المسببة لانتشار المشاكل الاجتماعية مثل ازمة السكن ، الحنين الى الريف ، الانحرافات . غير أن مدة الاقامة التى تجاوزت العشر سنوات أكثر من ثلاثة ارباع العينة ، يمكن ان تعتبر موشرا الى نوع من الاستقرار منها .

ث - المستوى الثقافى : مازال حوالى نصف السكان فى الجزائر أميين ، بالرغم من ان حوالى ربع السكان هم فى موسسات تعليمية . كما ان برامج محو الأمية ، على العموم ، لا تحقق غاياتها المتمثلة فى القضاء على الامية خلال فترة محددة . لقد التحق بالموسسات الصناعية العشرات من العمال الاميين والمتعلمين تعليلا بعد 1962 ، لكن فيما بعد ، حققت ديمقراطية التعليم تعليما ابتدائيا ومتوسطا لغالبية الاطفال . بناء على هذا نتوقع وجود عدد كبير من الاميين فى الموسسة .

لكن الموسسات الصناعية ، تقوم بدورها فى تامين تكوين مهنى وتربصات للكثير من العمال كى يستطيعون التكيف مع الاعمال التقنية التى تتطلبها اعمالهم . لنحاول ان ندرس هذه الظواهر .

الجدول 7 يعالج المستوى التعليمي والتكوين المهني .

الجدول رقم [8]

المستوى التعليمي والتكوين المهني

المستوى التعليمي / حامل شهادة التكوين	أمي		يقرأ ويكتب باللغة العربية		يقرأ ويكتب بالفرنسية		ابتدائي		متوسط		ثانوي		عالي		المجموع	النسبة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		%
نعم							4	3,17	29	23,02	11	8,72			44	34,91
لا	28	22,22	23	18,26	3	2,39	26	20,63					2	1,58	82	65,07
المجموع	28	22,22	23	18,26	3	2,39	30	23,80	29	23,02	11	8,72	2	1,58	126	%100

يتضح من الجدول ان نسبة الاميين 28 (22ر22٪) وهم لم يستفيدوا من التكوين المهني ،في حين ان عدد العمال الذين لهم مستوى ابتدائي يبلغ 30 عاملا (80ر23٪) ولم يتكون مهنيا منهم الا 4 عمال فقط.

أما عدد العمال الذين لديهم مستوى التعليم المتوسط فهو 29(02ر23٪) عاملا ،ومن الملاحظ ان افراد هذه الفئة استفادوا جميعا من التكوين المهني ، لكن لم يتلق اي تكوين مهني افراد فئة المستوى الابتدائي 26،63ر20٪) عاملا ، وعموما يلاحظ ان نسبة فئة المستوى الابتدائي والمستوى المتوسط متقاربة جدا . هذا يعني ان التكوين المهني هو من نصيب اولئك الذين يتجاوزون المرحلة الابتدائية عموما .

أما الفئات الاخرى يقرأ ويكتب بالعربية ويقرأ ويكتب بالفرنسية فهي 23(26ر18٪) عاملا و3 (39ر2٪) عمال على التوالي . بالنسبة للتعليم الثانوي يوجد 11(72ر8٪) عاملا وعاملان (58ر1 ٪) لديهما مستوى عالي .

خلاصة القول ان العينة تميل الى ان تتصف بالامية لانه اذا جمعنا فئة الاميين وفئة يقرأ ويكتب بالعربية ويقرأ ويكتب بالفرنسية يكون المجموع 54 عاملا ، وهي اقل من نصف العينة بقليل .

يلاحظ ايضا ان حاملي شهادة التكوين المهني هم 44(91ر34٪) عاملا، والجدير بالذكر ان البعض من هذه الشهادات تحصلوا عليها في مؤسسات صناعية اخرى غير المؤسسة التي يعملون فيها ، والبعض الاخر تحصل عليها في نفس المنشأة ، بينما يصل عدد افراد العينة غير الحاملين لشهادة التكوين المهني الى 82(07ر65 ٪) عاملا .

وبالنسبة للتربصات ومدتها ، يعالجها الجدول رقم (36)

الجدول رقم (9)

التربصات ومدتهـــا

التربصات / المـدة	نعـــم				لا		المجموع الكلي	النسب المئوية
	داخل الجزائـر		خارج الجزائـر					
	ت	%	ت	%	ت	%		
3 ـ 6 أشهـر	8	6٫34	1	0٫80	82	65٫07	91	72٫22
6 أشهر ـ سنة	20	15٫87	3	2٫40			23	18٫26
سنة فأكثـر	12	9٫52					12	9٫52
المجمـوع	40	31٫73	4	3٫2	82	65٫07	126	100

س 61

يتضح من الجدول (9) ان عدد العمال الذين تحصلوا على تربصات داخل الجزائر بلغ 40 (31٫78 %) عاملا و4 عمال (3٫2 %) خارج الجزائر . مقابل 82 (65٫07 %) عاملا لم يحصلوا على اى تربصات بتاتا ، اى مقابل كل عامل متكون نجد عاملين غير متكونين .

لقد اجرى تكوين العمال بالخارج وبالداخل (اى فى مؤسسات صناعيـة أخرى جزائرية) ، كما تراوحت مدة التربصات ، داخل الجزائر من 3 أشهر الى اكثر من سنة . اما المدة في الخارج فهي من 3 أشهر الى 11 شهر . وبخصوص هذه النقطة جاء في قانون رقم 81 ـ 07 مؤرخ في شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 يتعلق بالتمهين ، مايلي : ((يجب علي كل مؤسسة مستخدمة ضمان تكوين مهني للشباب بواسطة التمهين فى اطار احكام هذا القانون))(1)((ويجـاز

(1) حزب جبهة التحرير الوطني اللجنة المركزية لجنة الاعلام والثقافة والتكوين . قسم الاعلام والثقافة : مجموعة النصوص التشريعية للعمل . النصوص الصادرة عن وزارة العمل من ديسمبر 1979 الى أوت 1981 تطبيقا للقانون العام للعامل . مديرية النشر والطبع والتوزيع . نوفمبر 1982 . المادة 7 و 6 و 4 على التوالي ص 45 .

(1)
التمهين بشهادة الكفاءة المهنية ، تسلمها الادارة المكلفة بالتكوين المهني . . .))

أما بالنسبة لمدة التكوين المهني جاء مايلي :((تتراوح مدة التمهين بين سنة على الاقل وثلاث سنوات على الاكثر)). (2). ومن الملاحظ هنا هو ان النتائج التي توصلنا اليها من الميدان تدل على أن اقل مدة للتربصات تتراوح بين 3 و6 اشهر ، بينما تبين النصوص التشريعية للعمل ان اقل مدة هي سنة كما ذكرت سابقا.

نستخلص : أن النصوص القانونية غير مطبقة حرفيا وانما هناك تحويرا في تطبيقها الامر الذي جعل العامل لاينال حقه في التكوين أوفي الاستفادة من برامج محو الامية .

3 ـ طبيعة العمل الممارس والاقدمية والعمل السابق :ان سوجيديا موءسسة لصنع الزيوت ، ومن خلال الملاحظات يبدو ان المستوى التكنولوجي اللازم للعمال كي يقوموا باعمالهم ، هو مستوى وسط أي أنه لايتطلب معرفة تقنية عالية.

كما أن للموءسسات التابعة للقطاع العام ترتيبا مهنيا ، خاصا لتصنيف العمال حسب طبيعة العمل الذي يقومون به ان ((العامل المتخصص)) هو العامل الذي يطلب منه القيام بعمل محدد . وفي الغالب يكون قد اكتسب خبراته ومعرفته من خلال التربصات والممارسة الميدانية . أما المهندس فهو خريج جامعة .

ان الاغتراب باعتباره يرتبط باللاقوة أو العجز ، لاشك انه يرتبط بمدى كفاءة العامل ، بالتالي درجته المهنية من جهة ومستوى تأهيله من جهة أخرى لذلك يصبح البحث في المهنة وطبيعة العمل مسائل هامة ، باعتبارها متغيرات توءثر في ظاهرة الاغتراب .

---

(1) (2) نفس المرجع المادة 4 ص 45.

الجـــدول رقـــم (15)

التخصص والدرجة المهنية *.

الدرجة المهنية / التخصص المهني	التكرارات	النسب	الدرجة المهنية	النسب المئوية
عامل متخصص	54	42ر85	5	42ر85
عامل كف*	19	15ر07	6	15ر07
عامل مهني	5	3ر96	7	3ر96
عامل ذو كفاءة عالية	13	10ر31	8	10ر31
عون تقني	14	11ر11	9	11ر11
تقني ميكانيكي	7	5ر55	10	5ر55
رئيس فرقة	7	5ر55	11	5ر55
تقني سامي	3	2ر38	12	2ر38
رئيس ورشة	2	1ر58	13	1ر58
مهندس	2	1ر58	15	1ر58
المجموع	126	100		% 100

س1

يشير الجدول رقم (١٥) الى أن 54 (42ر85 %) عاملا من افراد العينة هم متخصصون

* يقصد بالمفهوم درجة مهنية : تلك الدرجة التي يحوزها العمال في سلكهم الاصلي.
ولقد جاء في المادة الاولى :((تنشأ لاسلاك الموظفين الخاضعين للامر رقم 66 ـ 137 المؤرخ في 12 صفر عام 1396 الموافق 2 يوليو سنة 1966 سلا لم المرتبات المدرجة ... والمزودة بارقام استدلالية دنيا وقصوى ... ويشتمل السلمان 1 ، 2 على ثماني درجات ودرجة للتمرين ...) والباقي بدون تغيير،
انظر مجموعة النصوص التشريعية للعمل : المذكورة سابقا ص 63 ، 64.

ولديهم درجة مهنية 5 ، مقابل 19 (15,07 ٪) عاملا هم من العمال ذوي كفاءة ولديهم درجة مهنية 6 . وطى هذه الفئة ، فئة اعوان التقنيين 14 (11,11 ٪) عاملا لهم درجة مهنية 9 . مقابل 13 (10,31 ٪) عاملا ذوي كفاءة عالية لهم 8 كدرجة مهنية .

ويلاحظ ايضا ان 3 (1,60 ٪) عمالا هم من التقنيين الساميين ، ولهم درجة مهنية 12 ، مقابل مهندسين اثنين بدرجة مهنية 15 ،

فاذا عدنا الى الجدول الخاص بالمستوى التعليمي نجد أن (22,22 ٪) أميين، و(18,26 ٪) يقرأون ويكتبون ، فكيف امكن اعتبارهم عمالا متخصصين ؟

الجواب هو أن برامج التكوين او التربصات هي الوسيلة التي تمكن العمال من أن يحوزوا على قدر كاف من المعلومات لتوهلهم للقيام باعمالهم ، ومن ثم يصعب علينا ان نحكم على مدى مساهمة ذلك في الاغتراب كما سنرى فيما بعد .

غير أن الاعمال التي كانوا يمارسونها قبل ، يمكن ان تشير بصورة غير مباشرة الى مستوى ،((خلفية)) كفاءتهم . من المعلوم ان الجزائر شهدت هجرة الى المراكز الحضرية بعد الاستقلال بحثا عن عمل ثابت ، فالى أي حد أفراد العينة كانوا يقومون باعمال زراعية ؟

الجدول رقم 10 يعالج هذه النقطة .

الجدول رقم (11)

الاعمال الممارسة قبل

العمل السابق	التكرارات	النسب المئوية
في الزراعة	29	23,01
في موسسات صناعية وطنية	40	31,74
في املاك خاصة (مقاولات بناء)	10	7,95
مهنة حرة	20	15,87
اخرى تذكر	27	21,42
المجموع	126	100

يتضح من الجدول اعلاه ان 40 (31,01 %) عاملا كانوا يمارسون العمل في مؤسسات صناعية جزائرية قبل التحاقهم بالوحدة ، مقابل 29 (23,01 %) عاملا كانوا يعملون في الزراعة .

ويلاحظ من الجدول ايضا أن 27 (21,42 %) عاملا وهي الفئة الاخيرة التي رمزنا اليها بأخرى تذكر وهي تضم العمال الذين كانوا عاطلين عن العمل والذين كانوا في الخدمة الوطنية والذين كانوا يزاولون دراستهم في المتوسطات ومراكز التكوين المهني . اذن يمكن القول ان اكثرية افراد العينة في هذه الوحدة هم الذين كانوا يمارسون عملهم في مؤسسات صناعية أخرى . كما ان الفئة الرابعة بلغ عدد العمال فيها 20 (15,87 %) هم العمال الذين كانوا يمارسون اعمالا حرة مثل بائع حلويات امام المدارس وبائع خضر متنقل وغير ذلك .

هذا ونحاول التعرف الى مدة الشغل في الزراعة ، ذلك مايجيب عنه السؤال 64 ، من خلال الجدول (11) .

الجدول رقم (12)

الشغل في الزراعة والمدة

الشغل في الزراعة والمدة	نعم	%	لا	%	المجموع	النسب %
أقل من سنة	0	0	97	76,98	97	76,98
1 – 3 سنوات	8	6,34			8	6,34
3 – 5 "	3	2,40			3	2,40
5 – 7 "	10	7,93			10	7,93
7 فأكثر	8	6,34			8	6,34
المجموع	29	23,01	97	76,98	126	100

س 64

يشير الجدول رقم (12) الى ان 97 (76,98%) عاملا لم يكونوا يمارسون العمل في القطاع الزراعي ، مقابل 29 (23,01 %) عاملا كانوا يعملون في الزراعة . امــــا المدة التي قضاها هؤلاء العمال في الزراعة فهي تتوزع كالتالي : 8 (34,6 %) عمالا تتراوح مدة عملهم في الزراعة من سنة الى أقل من 3 سنوات ، مقابل 10 (7,93 %) عمال امتدت مدة عملهم في الزراعة من 5 الى 7 سنوات . أما الفئة الاخــــيرة 8 (6,34 %) عاملا قد عملوا بالزراعة من 7 سنوات الى اكثر من ذلك .

مايمكن استخلاصه هو أن المقولة السائدة التي تقول بان أغلب عمال الصناعة كانوا يعملون في الزراعة لم تصدق الا بنسبة حوالي الربع فقط . ربما يعود هــذا الى أن 68 (53,96 %) عاملا ذوي منشأ ريفي ، مقابل 58 (46,04 %) عاملا ذوي منشأ حضري ، ولكن تبين ان 101 (80,15 %) عاملا قضوا العشر سنوات الاخيرة في المدينة أي أن أغلبية أفراد العينة هاجروا الى المدينة من أجل العمل فـــي الصناعة ومن أجل ممارسة أعمالا حرة أيضا ، وكان ذلك بعد الاستقلال مباشرة .

لننتقل الان الى نقطة أخرى .

من المعلوم ان الاقدمية في العمل تعني :

<u>أولا</u> ، مزيدا من الاستقرار .

<u>ثانيا</u> ، مزيدا من اكتساب المعارف والخبرات اللازمة للعمل .

وتعاني بعض المؤسسات الصناعية من مشكلة دوران العمل أي انتقال العامل من عمل الي آخر ، ومن مؤسسة الى أخرى . يمكن ان نفترض ان ارتفاع نسبـــة دوران العمل في مؤسسة يشير الى أن جو العمل غير مناسب مما يدفع العمـــال الى تبديلــه .

تبين البيانات ان معدل سنوات الاقدمية لمجموع افراد العينة هو 9,56 سنة . لقد انشأت المؤسسة في عام 1960 ، هذا يعني ان نسبة لابأس بها قد بـدأت بالعمل مع انشاء المؤسسة لكن لنحاول ان نبحث هذه النقطة بالتفصيل في الجدول التالي .

الجدول رقم (13) التخصص والاقدمية

التخصص المهني / الاقدمية	عامل متخصص		عامل كسفه		عامل مهني		عامل ذو كفاءة عالية		عون تقني		تقني ميكانيكي تقني سامي رئيس ورشة		مهندس		المجموع	النسبة المئوية
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
اقل من 5 سنوات	45	35,71											2	1,58	47	37,29
5 — 10	5	3,96	19	15,07							19	15,07			43	34,1
10 فاكثر	4	3,17			5	3,96	13	10,31	14	11,11					36	28,55
المجموع	54	42,85	19	15,07	5	3,96	13	10,31	14	11,11	19	15,07	2	1,58	126	100

س1 و 59

يتبين من الجدول ان 47 (29ر37 %) عاملا قضوا اقل من 5 سنوات فسي الوحدة مقابل 43 (1ر34 %) عاملا يتراوح مدة عملهم بين 5 و10 سنوات ، أمـا أفراد الفئة الثالثة فتقدر اقدميتهم بـ 10 سنوات فما فوق .

يلاحظ أن معدل سنوات الاقدمية في الوحدة هو 56ر9 سنة .

بناء على هذا نستنتج :

أولاً : أن ثمة استقرارا في العمل عند ثلثي العمال تقريباً أي قضوا في المؤسسة اكثر من 5 سنوات .

ثانياً ، ان الفئة التي قضت اقل من خمس سنوات هي اكثر من الثلث بقليل ، وهي فئة شابة ، كما تدل على ذلك البيانات بأنها التحقت بالشركة مؤخراً نسبيـاً .

وعليه ، يمكن القول أن الاستقرار في المؤسسة لابأس به . ويعزى ذلـك ، ربما الى القانون العام للعامل الذي يساوي بالاجور اذا تساوت الكفـاءات ، ان اختصاص العامل ، قد لايؤهله للعمل في مؤسسة أخرى . وهذا يساهـم في شرح الاغتراب كما سنرى فيما بعـد .

4 ــ **المستوى الاقتصـادي :** يتصف سلم الاجور في المؤسسات العمومية في الجزائر ، بتصنيف الافراد بدرجات تصل حتى 20 درجة .

أي أن العمال الذين هم في الدرجة المهنية 5 ، يتقاضون مرتبا يتراوح تقريبا بين 1200 و 1990 دينار جزائري ، هي الفئة الاكثر انتشارا في العينـة (انظر الجدول رقم) .

ان المؤسسة هذه هي مؤسسة اقتصادية تختص في الانتاج وقد جـاء القانون العام للعامل ليحدد الاجور ، اذ جاء في المادة 6 من المرسوم 79 ــ 301 مؤرخ في 12 صفر عام 1400 الموافق 31 ديسمبر سنة 1979 يتضمن ضبط أجور بعض الاصناف المهنية لسنة 1980 .

((تعين الحدود الدنيا للاجر الاجمالي كالتالي)

1 ــ الموظفون غير المؤهلين 1000 دج .

2 ــ الموظفون المساعدون والعمال الاختصاصيون 1.100 دج .

3 ــ الموظفون المؤهلون والعمال المهنيون ، واشباههم 1.300 د ج .

4 ـ الاعوان التقنيون ورؤساء فرق العمال المهنيين ، وأشباههم 1600دج دينار جزائرى)). (1)

وذلك بعد أن لوحظ وجود تفاوت كبير في الاجور بين مؤسسة واخـــرى، ان الاجر ، هو متغير هام لانه الوسيلة التى يقضى بها العامل حاجاته المادية، ويدفع أجور سكنه .

تدل البيانات على ان متوسط اجر العامل فى العينة هو 2246,03 دينار. وهذا الرقم هو تقريباً ضعف الحد الأدنى للمرتب فى الجزائر . لكن البيانـات المتوافرة هنا لاتشير الى عدد الاولاد ، بمعنى مدى المتطلبات الاقتصاديــة الاجتماعية على مرتب العامل .

لنحاول بحث هذه النقطة بتوسع اكثر فى الجدول رقم (14).

الجـــدول (14)

مقـــدار المرتـــب الشهـــرى للعينـــة

المرتـــب الشهـــــرى			التكـــرارات	النسب المئوية
1200	—	1400	4	3,17
1400	—	1600	8	6,34
1600	—	1800	34	26,98
1800	—	2000	11	8,73
2000	—	2200	14	11,11
2200	—	2400	9	7,14
2400	—	2600	20	15,87
2600	—	2800	10	7,93
2800	—	3000	11	8,73
3000 فاكـــثر			5	3,96
المجمـــوع			126	%100

س 62

(1) ـ مجموعة النصوص التشريعية للعمل ، نفس المرجع السابق ص 17 .

يشير الجدول رقم (16) الى ان 34 (26,98%) عاملا يتقاضون مرتبا شهريا يتراوح بين 1600 دج و 1800 دج ، مقابل 20 (15,87%) عاملا تتراوح مرتباتهم بين 2400 و 2600 دج . من جهة أخرى فان 4 عمال يتقاضون الحد الادنى تقريبا للمرتب . . ولا يوجد الا 5 (3,96%) عمال يتقاضون اكثر من 3000 دج ، وهؤلاء هم من الاطارات على العموم ، أي يمكن القول ان المرتبات منخفضة . لكن البيانات هذه لاتدل على المطالب (عدد الاولاد ، والذين يعيلهم العامل) مما يجعل تقدير المستوى الاقتصادي بشكل دقيق غير كاف .

الخلاصة : 1 — ان افراد عينة البحث المستجوبين هم في سن الشباب والرجولة المتأخرة ، وان 3/2 من المتزوجين وان متوسط اعمارهم (42,31) سنة .

2 — ان اكثر من 3/1 من أفراد العينة يتصف بالامية 54 (42,85%) عاملا.

3 — ان معظم افراد العينة من القدامى وهم عمال متخصصون .

4 — ان أغلبية أفراد العينة ذوي منشأ ريفي .

5 — ان أكثرية افراد العينة لم يتلقوا تكوينا مهنيا .

6 — ان متوسط أجر العمال بلغ 2246,03 دج .

7 — أكثرية الافراد كانوا يعملون بقطاعات مختلفة قبل التحاقهم بالوحدة محل الدراسة .

تلك هي الخصائص التى اتصفت بها عينة البحث وهي ماتسمى بالخلفية الاجتماعية الاقتصادية للعينة التى تعتبر الاطار المرجعي للبحث والتى ستكون لها أهمية في تحديد مدى شعور العمال بالاغتراب في الوحدة أو العكس .

ب — المتغير المستقل (التفاعل مع الادارة) يتكون هذا المتغير من جانبين : الاول ، يتعلق بتفاعل العامل مع مسؤوليه ، والثاني ، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الاول تغطية الاسئلة (41 — 48) والثاني الاسئلة (49 — 53) على التوالي . وهما يشكلان ما اطلق عليه اسم : المتغير المستقل حسب التصورات الفرضية للبحث .

1 ـ تفاعل العامل مع مسؤوليه ، يتضمن التفاعل فكرتي المنبه والاستجابة أي م ـــ س (1). لكن الاستجابة ذاتها تصبح منبها لصاحب المنبه الاول، الذي يستجيب لهذا . وهو بدوره يعود الى ماقام به كمنبه وهكذا.

ان استمرار التفاعل لمدة من الزمن يكون لدى المرء ATTITUDE اتجاهات معينة (2) لذا فان دراسة تفاعل العامل مع مسؤوليه ، (من خلال استجابات العامل) تبين الاتجاهات التي يكونها ، بما في ذلك احوالـــه النفسية عامة .

فما هي الطريقة المستعملة لقياس شدة الاتجاه ؟

أولا ، ان شدة الاتجاه في البحث تتراوح بين (+2) و (ـ 2) أي " موافق جدا " و" مخالف جدا " . وبينهما ثلاث درجات وهـــي (+1) موافق و (ـ 1) مخالف ، و (0) اجابة حيادية (لا أدري) . أي أن هذه الدرجة تدل على موقف المبحوث الحيادي من مضمـــون العبارة أو عدم قدرته على اتخاذ موقف .

ثانيا، توجد العبارات التي تتناول موضوع الاتجاه على شكلين :

أ ـ عبارات ذات المضمون الموجب ، أي أن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها أفراد العينة هي 126×(+2) = 252 بالنســـبة للموافقة بشدة على العبارة ، بينما في حالة المخالفة بشدة علـــى مضمون العبارة تكون النتيجة 126×(ـ 2) = ـ 252 .

ب ـ عبارات ذات المضمون السالب ، مثلا في العبارة 37، والعبارة 38 ، التي تتضمن مدى رغبة العامل في أن يحصل على عمل آخر سواء عمل خاص (دكان تجارة) أو عمل في شركة أخرى ، فاذا كان المبحوث موافقا على ذلك ، فان اتجاهه يكون سالبا ، بمعنى أن حسابها يكون عكس حساب العبارات الموجبـة .

---

(1) ـ مصطفى سويف : مقدمة لعلم النفس الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ط 5 ، 1978 ، ص 4 .

(2) ـ نفس المرجع ، ص 340 وما بعدها .

ثالثا ، بالنسبة لمجموعة من العبارات فهي تصنف كفئة واحدة ، أي يضرب الحاصل الموجب أو السالب بعدد هذه العبارات كمـــا سنرى فيما بعد .

رابعا ، يطرح مجموع النقاط السالب من مجموع النقاط الموجـــب ، وبعد ذلك يتبين اذا كان الاتجاه موجبا أو سالبا لمجموع الفئة.

خامسا ، يقسم الناتج على 252 ، فنحصل على كسر مئوي يمثـــل شدة الاتجاه ، موجبا أو سالبا ، ثم يضرب بمائة لتسهيل تناوله .

* * *

تفاعل العامل مع مسؤوليه الادارة تتضمنه ثماني عبارات حول تفاهم العمال مع الادارة ، ومع المشرفين ، ادارة المنشأة ديمقراطية ، مدى وجود صعوبة فـــي مناقشة الامور مع مسؤولين ، تقديم المسؤولين المعلومات الرسمية الى العمـــال ، اهتمام الادارة بمصلحة العمال ، اهتمام الادارة بمصالح المنشأة ، رضا العمال على العلاقات مع الادارة ، وارقامها : 41 ، 42 ، 43 ، 44 ، 46 ، 47 ، 48 ، 45 ، فـــي الاستمارة على التوالي :

الجـدول 14 يلخص النتائـج :

الجدول رقم (14)

نوع التفاعل مع الادارة

رقم العبارات	موافق جدا +2	موافق +1	لا أدري 00	مخالف -1	مخالف جدا -2	النتيجة	شدة الاتجاه
س 41 التفاهم بين العمال والادارة	(%29ر36)37 +74	(%23ر80)30 +30	(%21ر42)27 00	(%3ر96)5 -5	(%21ر42)27 -54	+45 موجب	+0ر17
س 42 التفاهم مع المشرفين	(%47ر61)60 +120	(%17ر46)22 +22	(%17ر46)22 00	(%2ر38)3 -3	(%15ر07)19 -33	+101 موجب	+0ر40
س 43 الادارة ديمقراطية في المنشأة	(%22ر22)28 +56	(%14ر28)18 +18	(%35ر71)45 00	(%3ر96)5 -5	(%23ر80)30 -60	+9 موجب	+0ر03
س 44 لا اجد صعوبة في مناقشة الامور مع المسؤولين	(%23ر01)29 +58	(%15ر87)20 +20	(%34ر92)44 00	(%4ر76)6 -6	(%21ر42)27 -54	+13 موجب	+0ر07
س 46 مدى تقديم المسؤولين المعلومات الى العمال	(%23ر80)30 +60	(%17ر46)22 +22	(%22ر22)28 00	(%12ر69)16 -16	(%23ر80)30 -60	+6 موجب	+0ر02
س 47 اهتمام الادارة بمصالح العمال	(%15ر07)19 +38	(%20ر63)26 +26	(%12ر69)16 00	(%14ر28)18 -18	(%37ر30)47 -94	-48 سالب	-0ر19
س 48 اهتمام الادارة بمصالح المنشأة	(%83ر33)105 +120	(%3ر17)4 +4	(%10ر31)13 00	(%0ر79)1 -1	(%2ر38)3 -6	207 موجب	+0ر82
س 45 رضا العمال على العلاقات مع الادارة	(%14ر28)18 +36	(%24ر60)31 +31	(%33ر33)42 00	(%8ر73)11 -11	(%19ر04)24 -48	+8 موجب	+0ر03
النتيجة العامة	+652	+173	237 00	-65	-414	+346 موجب	+0ر17

ان فحص محتويات الجدول يشير الى مايلـي :

أولاً : ان معظم المواقف التى أدلى بها أفراد العينة حول انماط التفاعل بين الادارة والعمال أو بالاحرى العلاقات التى تسود بين الادارة والعمال ، وبين المشرفين والعمال ، هي موجبة بنسب مختلفة ومتفاوتة .

أ ـ بالنسبة لمدى اهتمام الادارة بمصالح المنشأة فان النتائج سجلت أعلى اتجاه ايجابي فى هذا المضمار: $\frac{207+}{252+}$ =+82ر0 أي تدل هذه النسبة العالية الايجابية على ان الادارة قائمة بواجبها فى مضمار انجاح معركة الانتاج داخـل المنشأة محل الدراسة ، لأن همها الوحيد كما صرح به لنا العمال هو زيـادة الانتاج وتحسين الانتاجية، ولا تهتم بالعمال اذا عانوا من التعب أو الضوضاء أو الامراض .

ب ـ بالنسبة لوجود التفاهم مع المشرفين فشدته : $\frac{101+}{252+}$ = + 40ر0

بمعنى ان التفاهم مع المشرفين هو ايضا ايجابي ودرجته تأتي فى المرتبة الثانية من حيث الشدة بالنسبة للاتجاهات الاخرى الواردة فى الجدول .

يمكن ان نستقرىء هنا ان شدة التفاهم التى تسود بين العمال والمشرفين يمكن ان تكون راجعة الى ان المشرفين المباشرين على العمال يشغلون مكانـة دنيا فى التسلسل الادارى للتنظيم . لذا فالعمال يعتبرونهم قريبين منهم أكثـر ويصغون اليهم أكثر ، بالرغم من أن أنماط سلوك المشرفين وعلاقاتهم مع العمـال محكومة بسياسة الادارة وتوجيهاتها من ناحية ، والضغوط التي تفرض عليهم مـن المستويات التنظيمية العليا من ناحية اخرى . صحيح أن أنماط الاشراف تتأثـر بالبناء التنظيمي القائم الا أن "العمال مرتاحون ويتفاهمون اكثر مع المشرفيـن المباشرين عليهم " ، كما صرح به البعض منهم . وهكذا نستخلص بان ذلك يعتبر أحد المؤشرات الدالة على ان المسائل الخاصة بالعمل اليومي لابأس بها .

ثانيا : ـ أما فيما يتعلق بوجود التفاهم بين العمال والادارة فشدته :

$\frac{45+}{252+}$ = + 17ر0 .

تبين هذه النسبة أن الاتجاه أيضا موجب ، الا أن التفاهم مع المشرفين أكثر ايجابية اذ أنه يمثل نسبة الضعف اذا ماقورن بنسبة التفاهم مع الادارة . اذن

يدل ذلك على أن الادارة مقصرة في محاولة التقرب من العمال ، بعبارة أخرى ، هي مقصرة في محاولة ايجاد علاقة حسنة مع العمال ، الرفع من معنوياتهم ودفعهم الى الانتاج اكثر . ان التفاهم مع الادارة هو موجب ولكن ليس بنفس مقدار التفاهم الذي يسود بين العمال والمشرفين ، وتأتي درجة التفاهم مع الادارة في المرتبة الثالثة في شدتها .

ثالثا : يلاحظ كذلك أن درجة اتجاه موجبة : $\frac{+18}{+252}$ = 07ر0 المتعلقة بعدم وجود صعوبة في مناقشة الامور مع المسوءولين ضعيفة جدا . وتوءكد بالمقابل على أن العمال يجدون صعوبة في مناقشة الامور مع المسوءولين . اذا حاولنا بحث الارقام الاخرى ، نجد أن 44 (92ر34 %) عاملا كان موقفهم حياديا ، أي انهم امتنعوا عن الاجابة ، مقابل 33 (19ر26 %) عاملا يخالفون مضمون العبارة بدرجة : مخالف جدًا أي بدرجة عالية أو بدرجة عادية من المخالفة . فاذا جمعنا فئتي : موافق جدًا ، وموافق نجد 29 + 20 = 49 (88ر38 %) عاملا لايجدون صعوبة في مناقشة الامور مع المسوءولين . بينما اذا جمعنا فئتي مخالف جدًا ومخالف 6+27= 33 (19ر26 %) عاملا يجدون صعوبة في مناقشة ذلك مع المسوءولين ، وهذا يدل على أن الحالتين موجودتان في الموءسسة .

رابعا : بالنسبة لمدى ديمقراطية الادارة في المنشأة ، نجد أن شدة الاتجاه هي $\frac{+9}{+252}$ = + 03 ر 0 أي أن الموافقة هنا ضعيفة جدًا بالنسبة لمضمون العبارة (43). الا اننا اذا فحصنا الارقام الاخرى للعبارة نجد 45 (71ر35 %) عاملا كان اتجاههم حياديا اي أنهم رفضوا الاجابة على مضمون العبارة ، مقابل 46 (50ر36 %) عاملا يوافقون على محتوى العبارة المذكورة أعلاه ، أي يوجد ثلث من العمال فقط يرون أن الادارة ديمقراطية ، وهذا اما بالاجابة ب: موافق جدًا ، موافق ، بينما رأى عكس ذلك 35 (77ر27 %) عاملا لايوافقون على اعتبار الادارة ديمقراطية في المنشأة ، وهذا عن طريق اجابتهم بدرجة عالية من المخالفة (أي مخالف جدا) أو بدرجة عادية من المخالفة (أي مخالف) .

مايمكن استخلاصه من تحليلنا ، هو أن هذه النتيجة توءكد النتيجة التي توصلت اليها العبارة رقم (44) المتعلقة بعدم وجود صعوبة في مناقشة الأمور مع

المسؤولين لان تلك النتيجة تعبر عن اتجاه ضعيف (0ر07) أيضا.
أي أن الشدة متقاربة .
خامساً ، أما بالنسبة الى مدى تقديم المسؤولين المعلومات الرسمية الى العمال ، نجد أن شدة الاتجاه ضعيفة جدا : $\frac{+6}{+252}$ = + 0ر02 .
أي انها ضعيفة الى حد كبير ، فهي أضعف اتجاه موجب في هذا الجدول .
سادساً ، العبارة (47) المتعلقة بمدى اهتمام الادارة بمصالح العمال : ($\frac{-48}{252}$ = - 0ر19) تدل على أن اتجاه العمال سالب أي أنهم يشعرون أن الادارة لا تعير أي اهتمام *بمصالح العمال* وهذا يؤكد أيضا شعور العمال بأن الادارة تهتم بالدرجة الاولى بمصلحة المنشأة (+ 0ر32) . كما أن هذه النتيجة تؤكد صدق ما ورد في العبارة (43) اتجاه ضعيف (+ 0ر03) ، وتؤكد أيضا العبارة (44) ذات الاتجاه الضعيف أيضا + 0ر07 .
سابعاً ، فيما يتعلق بالعبارة (45) المتعلقة ب: رضا العمال على العلاقات مع الادارة نجد أن شدة الاتجاه ($\frac{+8}{+252}$ =+0ر03) موجبة لكنها ضعيفة جدا وهي تؤكد النتيجة الواردة في العبارة (41) المتعلقة بمدى التفاهم الموجود بين العمال والادارة .

ان اتجاه العمال الضعيف هذا (+ 0ر03) نحو رضاهم على العلاقات مع الادارة يؤكد ماصرحوا به فيما يخص عدم اهتمام الادارة بمصالح العمال الذي يشير الى اتجاه سلبي :(- 0ر19).
ثامناً ، بالنسبة للنتيجة العامة فتحسب كالتالي :

8 عبارات × 252 = + 2016 التي تمثل أقصى درجة شدة الاتجاه الموجبة . ان تقسيم النتيجة + 346 (انظر الجدول (15) على (+ 2016) يعطينا شدة مجموع الاتجاهات في مضمار تفاعل العمال مع الادارة في ثمانية مجالات للاتجاه . وهي (+0ر17) . انها تدل على أن التفاعل مع الادارة هو موجب عموما ، لكنه ضعيف : انه يساوي شدة الاتجاه المتعلق بالعبارة(41)(التفاهم بين العمال والادارة).

وهو على العموم يؤكد مايقوله أغلب العمال عندما نسألهم عن " رأيهــم " بالادارة . فيأتي الجواب " شوية شوية " ، وهو يتضمن شعورا ايجابيا ربمــا ممزوج بمشاعر سلبية مما يدل على وجود مايطبق عليه ثنائية المشاعر "AMBIVALE-NCE"

* * *

هذا مايتعلق بحساب شدة الاتجاه الموجود في المنشأة . لكن كما هــو معلوم . ثمة متغيرات أخرى تؤثر على هذا الاتجاه ، مثلا الاقدمية في العمل .

فهل يزيد رضا العمال على العلاقات مع الادارة (س 45) اذا زادت الاقدمية أم لا ؟

ان طرح هذا السؤال له أهمية خاصة ، ذلك ، لان العامل يرتبط عاطفيــاً في مضمار رضاه بالمؤسسة ، ومن المفيد منهجيا أن نعرف كيف يتطور هذا الرضــا بالعلاقة مع مدة الاقدمية .

حاولنا دراسة هذه العلاقة في الجدول المركب رقم 15

الجـدول رقـم 15

رضا العمـال على العلاقات مع الادارة والاقدميـة

الجدول رقم 15

رضا العمال على العلاقات مع الادارة والاقدمية

رضا العمال على العلاقات مع الادارة / الاقدمية لدى العمال	موافق جدا +2	موافق +1	لا أدري 00	مخالف -1	مخالف جدا -2	النتيجة	شدة الاتجاه
أقل من 5 سنوات	(%2ر38)3 +6	(%9ر52)12 +12	(%15ر87)20 00	(%3ر96)5 -5	(%5ر55)7 -14	-1 24 سالب	-0ر01
5 - 10	(%1ر58)2 +4	(%10ر31)13 +13	(%9ر52)12 00	(%4ر76)6 -6	(%7ر93)10 -20	-9 36 سالب	-0ر10
10 فاكثر	(%10ر31)13 +26	(%4ر76)6 +6	(%7ر93)10 00	0 0	(%5ر55)7 -14	+18 72 موجب	+0ر25

يشير الجدول أعلاه الى :

أن أعلى شدة اتجاه العمال نحو رضاهم على العلاقات مع الادارة هو: +25ر0 وهم العمال الذين أقدميتهم اكثر من 10 سنوات ويمكن القول ان هذه الأقدمية تمكن العمال من تنمية قدراتهم على التفاهم مع الادارة . بالنسبة للعمال (5 ـ 10) سنوات خبرة ، فهي ـ 10ر0.

أما العمال الذين أقدميتهم أقل من 5 سنوات فالاتجاه يغدو أكثر سلبية ، انه : ـ 01ر0 (انظر الجدول).

مايمكن استخلاصه هو : كلما زاد عدد سنوات الاقدمية في العمل كلما أصبح الاتجاه ايجابيا نحو العلاقات التي تربط بين العمال والادارة ، وكلما كانت السنوات قليلة كلما كان الاتجاه سلبيا . اذن يمكن القول أن الاقدمية أحد العوامل التي تولد لدى العامل القدرة على التوافق مع الادارة وأوامرها. وهذا بحد ذاته مؤشر ايجابي ، بلا شك ، يشير الى تحسن الجو في نظر العمال كلما طالت مدة عملهم مع الادارة .

2 ـ **التسيير الاشتراكي للمؤسسات :** ترتكز فكرة قانون التسيير الاشتراكي على انشاء مجلس عمال . فالتسيير الاشتراكي للمؤسسات يجعل من العامل مسيراً ومنتجاً في آن واحد ، ويضمن له حقوقه كما يوضح له واجباته . ومجلس العمال ماهو الا تجسيد لعملية التسيير المسند الى العمال من خلال تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات . لذا فان الامتيازات الواسعة الممنوحة لمجلس عمال المؤسسة تتطلب من أعضائه أن يلتزموا ... ويفهموا المصلحة العامة فهماً جيداً . وان يكونوا ادراكاً للمشاكل التي يجب مناقشتها ...(1) حتى يجري التسيير العمالي على مايرام . ونحاول الآن التعرف على آراء العمال حول التسيير الاشتراكي للمؤسسات وحول مجلس العمال من خلال الجدول التالي :

---

(1) ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات : مرجع سبق ذكره . ص 12.

الجـــــدول (17)

مدى اطلاع العمال على التسيير الاشتراكى

مدى إطلاع العمال على قانـــون التسيير الاشتراكى للموسسـات	نعـــــم		لا		النسـبـ
	ت	٪	ت	٪	٪
قــــرأت القـــــانون	12	9ر52	53	42ر06	
حضـــــرت نــدوة	3	2ر38			
سمعـــــت من النـــــاس	20	15ر87			
انا عضو فـى مجلس العمال .	5	3ر96			
انا عضـو فى النقابـــة	0	0			
غـــير ذلـك	33	26ر19			
المجمـــــوع	73	57ر97	53	42ر06	٪100/126

س 49

يلاحظ من الجدول السابق أن 73(57ر97٪) عاملا اطلعوا بشكل أو بآخـر على قانون التسيير الاشتراكى للموسسات مقابل 53(42ر06) عاملا لم يطلعوا علـيه ولم يسمعوا به قبل ذلك.

ان البحث عن كيفية اطلاع العمال عن قانون التسيير الاشتراكى للموسسات يظهر مايلي :

33(26ر19٪) عاملا رمزنا لهم بـ (غير ذلك) أجابوا بانهم اطلعوا عليه مـن خلا ل سماعهم للنشرة الاخبارية فى التلفزة . لكن عندما حاولنا التعرف منهم الى هذا القانون وما اذا كانوا يفهمونه أجابوا بالنفى، مبررين ذلك بانهم لا يفهمـون اللغة العربية الفصحى التى تذاع بها النشرة الاخبارية . هذا مقابل 20(15ر87٪) عاملا أجابوا بانهم سمعوا عنه من الناس . بينما 12(9ر52٪) عاملا قرأوا القانون وفهموه وصرحوا بأنه يحث على توعية العمال واشراكهم فى التسيير ويراقب العمال والادارة فى القيام بأدوارهم. كما يدافع عن حقوق العمال .

يلاحظ أن 5 (96ر3 ٪) عمال اطلعوا على القانون لانهم أعضاء في مجلس العمال ، مقابل 3 (38ر2 ٪) عاملا حضروا ندوة مما جعلهم يطلعون على قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ربما بشكل أكثر تفصيلا .

فاذا حاولنا جمع فئتي العمال الذين لم يطلعوا عن ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات والذين اطلعوا عنه من خلال النشرة في التلفزة ، نجد :(33+53) = 86 (25ر68 ٪) عاملا لم يطلعوا على القانون بشكل جدي . هكذا نستخلص أن أغلبية أفراد العينة (الثلثين) تقريبا لم يطلعوا على القانون هذا يدل على أن مجلس العمال* في المنشأة سواء القديم أو الجديد يبدو انه لم يقم بدوره من ناحية توعية العمال واطلاعهم على محتوى القانون وغير ذلك والتي يمكن أن ترفع من معنوية العمال .

* * *

لنحاول التعرف الى رأي العمال في مهام مجلس العمال من خلال السؤال 50 الذي يدور حول واجبات مجلس العمال (الجدول 17)

- الجدول 17 -

رأي العمال في واجبات مجلس العمال

راى العمال حول واجبات مجلس العمال	ت	٪
يدافع على حقوق العمال والمنشأة ويقوم بتوعية العمال	19	07ر15
يدافع على حقوق العمال	40	74ر31
لا أدرى	67	17ر53
المجموع	126	100

س 50 .

---

* مجلس العمال في المنشأة لايزال جديدا كما صرح به أحد أعضاء مجلس العمال وكذلك رئيس مجلس العمال .

يلاحظ من الجدول السابق أن 67 (17ر53%) عاملا كانت أجوبتهم حيادية فيما يخص مهام مجلس العمال . مقابل 40 (74ر31%) عاملا رأوا بان واجبات العمال تتمثل فى الدفاع عن حقوق العمال . اذا حاولنا ان نتعرف منهم الي مهام أخرى لمجلس العمال العمال يقولون بانهم يجهلونها تماماً . كما يلاحظ ايضا أن 19 (07ر15%) عاملا صرحوا بان مهمة مجلس العمال هى الدفاع عن حقوق كل من المنشأة والعمال معا كما أنه يقوم بتوعية العمال . وهذه الفئة تضم العمال الذين قرأوا القانون . وكذلك العمال الذين هم أعضاء فى مجلس العمال والذين حضروا الندوات .

نستنتج مما سبق أن معظم أفراد العينة يجهلون واجبات ومهام مجلس العمال . هذا يؤكده المستوى التعليمي الضعيف جدًا أو الأمية التى يعانى منها معظم المبحوثين . انه أحد العوامل الذى لايسمح للعامل بان يتثقف أو يكتسب معارف جديدة تتعلق بأهم أمور العمل فى المؤسسة .

كما يلاحظ أيضا ان العمال فى هذه الوحدة تنقصهم التوعية العمالية والثقافية التى تكاد تكون معدومة ربما يوضح هذا السبب الذى يجعل مجلس العمال ، يعانى من عدم الجدية فى القيام بمهامه .

* * *

بالنسبة الى التعرف الى مدى مشاركة العمال فى الاجتماعات التى تنظمها المنشأة والخاصة بالتسيير ، فالسؤال 51 يختص بهذه النقطة . ونتائج الاجابات هى فى الجدول 18 .

– الجدول (19) –

مدى مشاركة العمال فى اجتماع حول تسيير المنشأة

مدى مشاركة العمال فى لقاء أو ندوة أو اجتماع يتعلق بتسيير هذه المنشأة	ت	%
نعم	44	92ر34
لا	82	07ر65
المجموع	126	100 %

س 51 .

يلاحظ من الجدول أعلاه أن 32(07ر65%) عاملا لم يشاركوا بتاتا فى اجتماع أو لقاء أو ندوة تتعلق بتسيير المنشأة . وقد صرح اكثرهم بانهم يجهلون الايام التى تعقد فيها الاجتماعات، وان الاجتماعات تعقد فقط للاطارات والمسؤولين فى الادارة واعوانهم وليس للعمال البسطاء. مقابل ذلك يوجد 44(92ر34%) عاملا اجابوا بانهم شاركوا بشكل ما . البعض شارك مرة واحدة فى اجتماع والبعض الآخر مرة واحدة فى ندوة ، فضلا عن اجتماعات روتينية مع المشرفين . ان حضورهم فى هذه الاجتماعات ضرورى لانهم همزة الوصل بين ماتقرره الادارة وما يجب ان يقوم به العمال من اعمال حسب ماهو مقرر .

نستقرىء مما سبق ان الاغلبية فى المنشأة لاتشارك فى الاجتماعات التى تتعلق بتسيير الوحدة ، وهم يشعرون بانهم ليسوا فى مستوى المسؤولين والاداريين ، وانه ليس من حقهم الاشتراك أو الادلاء بآرائهم فى هذا الاجتماع كما صرح بعضهم بالنسبة لتقديم اقتراح أو أى رأى ما من العمال يتعلق بتسيير العمل فى الاقسام التى يعملون بها ، نتناوله من خلال الجدول رقم (19)

الجدول (19)

اقتراحات العمال حول تسيير العمل

اقتراحات العمال فيما يخص تسيير العمل فى القسم الذى يعملون فيه	ت	%
نعم	44	92ر34
لا	82	07ر65
المجموع	126	100 %

س 52

يلاحظ أن 82(07ر65 %) عاملا لم يقدموا أى اقتراح يتعلق بتسيير العمل فى القسم الذى يعملون فيه ، ذلك لان افراد هذه الفئة لم يشاركوا فى الاجتماعات اصلا ، مقابل 44(92ر34%) عاملا اجابوا بانهم قدموا اقتراحات ، البعض منهم قدمها للادارة خلال الاجتماعات والبعض الآخر الى المشرفين المباشرين لهم

خلال قيامهم بالعمل ، وتتعلق الاقتراحات ب :

- زيادة عدد العمال فى بعض من الاقسام وتجديد الآلات التى أصيبت بالعطب ، نظرا لكون العمل عليها أصبح صعبا .
- توفير وسائل الوقاية الكافية من الحوادث والامراض بما فى ذلك الحليب للوقاية اليومية من احتمال الاصابة بمرض السل ، وخاصة فى ورشات صناعة البلاستيك وتنظيف القرب .
- زيادة عدد العمال الذين يسمح لهم بالتكوين المهنى من أجل رفع كفاءتهم المهنية فى سبيل ترقيتهم وزيادة أجورهم .

لقد تم تقديم هذه الاقتراحات الى المدير السابق ونوابه والمسؤولين ، الجواب كان بأنهم يقومون بدراسة الامور ومن ثم يقررون الحلول ، لكن لم يتطور شىء محدد فى هذا المضمار .

* * *

وبخصوص تقديم اقتراحات العمال لتحسين العلاقات بين الادارة والعمال نعالج فى الجدول 20 :

الجدول (20)

تقديم اقتراحات لتحسين العلاقات مع الادارة

اقتراحات أفراد العينة لتحسين العلاقات بين الادارة والعمال	ت	%
نعم	53	42,06
لا	73	57,93
المجموع	126	100 %

س 53 .

يلاحظ من الجدول السابق ان 73 (57,93%) عاملا لم يقدموا أى اقتراحات لتحسين العلاقات بين كل من الادارة والعمال ، وصرح البعض بانه لا يريد تقديم أى اقتراح لانه يعرف مسبقا بان الاراء التى تقدم من طرف العمال لا تؤخذ بعين الاعتبار من طرف المسؤولين . ولذلك فهم لا يريدون تقديم اقتراحات لأى

شخص آخر بخصوص تحسين العلاقة (أنظر الجدول) .

لكن 53(42,06 %) عاملا قدموا اقتراحات تتضمن :

- أن تعطى الادارة الفرصة الى عدد أكبر من العمال فى المشاركة فى اتخاذ القرارات والمشاركة فى الاجتماعات التى تنظمها ، حتى تجعل العمال يشعرون بمكانتهم داخل المؤسسة .
- أن يلتزم مجلس العمال بالمهمة التى انتخب من اجلها وهى توعية العمال والدفاع عن حقوقهم ومراقبتهم فى العمل .
- أن يحارب هذا الاخير عملية التبذير والمحاباة .
- أن تقلل الادارة من عملية التعالى على العمال .
- أن تمارس الادارة العدل فى تطبيق القوانين على جميع العمال على السواء دون تمييز .

لقد صرح بعض افراد هذه الفئة ان أعضاء مجلس العمال لم يلعبوا أى دور فى المؤسسة ،لان العمال الذين يتم انتخابهم كممثلين للعمال فى مجلس العمال يدافعون عن مصالحهم الخاصة كالترقية والحصول على عدة إمتيازات اخرى كالخدمات الاجتماعية والاستفادة من التربصات المهنية وغير ذلك .

باختصار يمكن القول :

ان الاطلاع الجيد والفهم الكافى لقانون التسيير الاشتراكى غير موجود تقريبا ، الا عند فئة محدودة جدًا . كما ان اكثرية العينة لم تشارك فى اجتماعات حول تسيير المؤسسة . ولم يقدموا أية اقتراحات ،لانهم على علم مسبق بعدم اخذها بعين الاعتبار .

هكذا فالاراء حسب دراستنا حول موقف العمال فى مجلس العمال ومدى اطلاعهم من قانون التسيير الاشتراكى للمؤسسات تتفق الى حد كبير مع نتائج دراسة " المشاركة فى عملية اتخاذ القرارات.. " (1)

---

(1) — انظر بشايبية سعد : مرجع سبق ذكره . ص 243 .

لنحاول الان الربط بين المستوى التعليمي ومدى الاطلاع على قانون التسيير الاشتراكي • لنرى أن كانت الامية متغيرا فى هذا المضمار، الجدول 21 يبين هذه النقطة •

الجدول رقم (22)

العلاقة بين مستوى التعليم والاطلاع على قانون ت.ا.م

المستوى التعليمي / مدى اطلاع العمال على قانون ت.ا.م	نعم					لا	المجموع	النسب %
	قرأت القانون	حضرت ندوة	سمعت من الناس	انا عضو فى مجلس العمال	غير ذلك			
أمي			11 (%8,73)	1 (%0,79)	2 (%1,58)	14 (%11,11)	28	22,22
يقرأ ويكتب			7 (%5,55)		9 (%7,14)	10 (%7,93)	26	20,63
ابتدائى				1 (%0,79)	8 (%6,34)	21 (%16,66)	30	23,80
متوسط	2 (%1,58)	1 (%0,79)	2 (%1,58)	2 (%1,58)	14 (%11,11)	8 (%6,34)	29	23,01
ثانوى	8 (%6,34)	2 (%1,58)		1 (%0,79)			11	8,73
عالى	2 (%1,58)						2	1,58
المجموع	12 (%9,52)	3 (%2,37)	20 (%15,36)	5 (%3,95)	33 (%26,17)	53 (%42,04)	126	%100

س 49 — 58

يلاحظ من الجدول السابق أن 33 (17ر26 ٪) عاملا اطلعوا على قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من خلال التلفزة وهي تتضمن 4 (11ر11 ٪) عاملا ذوي مستوى متوسط ، و8 (34ر6 ٪) ذوي مستوى ابتدائي ، و9 (14ر7 ٪) عمال يقرأون ويكتبون ، وعاملان (58ر1 ٪) أميان ، هذا مقابل 20 (86ر15 ٪) عاملا اطلعوا على ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات من خلال سماعهم للناس يتكلمون عنه . وتتوزع هذه الفئة على مستويات ثقافية مختلفة : 11 (73ر8 ٪) عاملا أميا و 7 (55ر5 ٪) عمال يقرأون ويكتبون ، وعاملان (58ر1 ٪) لديهما مستوى متوسط .

اذا حاولنا التعرف على مضمون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من أفراد هاتين الفئتين أي الذين سمعوا عنه من الناس والذين سمعوا عنه في التلفزة يجيبون بانه نظام جديد في صالح العامل . واذا حاولنا التعرف الى المزيد من المعلومات يقولون بانهم لايعرفون عنه شيء آخر بتاتا ، مؤكدين اجابتهم بانهم لا يفهمون اللغة الفصحى التي تبث التلفزة بها برامجها ، كما أشرنا قبل .

أما بالنسبة للذين اطلعوا على قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من خلال قراءتهم له فعددهم 12 (52ر9 ٪) عاملا يتوزعون كما يلي :

8 (34ر6 ٪) عمال لديهم مستوى ثانوي وعاملان (58ر1 ٪) لهم مستوى عالي أو متوسط مكنهم من قراءة وفهم هذا القانون ، وهي أعلى نسبة .

ان هذا يشير الى أن المستوى التعليمي المرتفع هو أحد العوامل التي تجعل العامل واعيا بالقانون وبكل مايجرى حوله من احداث سواء في العمل أو خارجه .

أما العمال الـ 5 (95ر3 ٪) الذين هم أعضاء في مجلس العمال ، منهم عامل أمي ، وعامل ابتدائي وعاملان مستوى متوسط ، وعامل ثانوي .

صحيح أن 73 (97ر57 ٪) عاملا لهم معرفة ما عن القانون ، لكن يبدو أنهم يعون محتوى التسيير الاشتراكي للمؤسسات حسب مستواهم التعليمي .

فالمستوى التعليمي الضعيف والامية مما عقبتان في طريق تعرف العامل الى حقوقه وواجباته في المنشأة ، يضاف الى هذا أن مجلس العمال ذاته لا يقوم بدوره بتاتا في مضمار تفتح العمال وتوعيتهم وتثقيفهم التي هي من مهامه .

* * *

لنحاول الآن الربط بين السؤال 51 والسؤال 58 ، أى بين مدى مشاركة العمال فى لقاء أو ندوة أو اجتماع يتعلق بتسيير هذه المنشأة ومستوى التعليم (الجدول 22).

الجـــدول (22)

العلاقة بين مدى المشاركة والمســتوى التعلـــيمي

مدى مشاركة العمال فى لقاء أو ندوة أو اجتمـــاع / والمســتوى التعليمي	نعـــــم	لا	المجموع	النسب %
أمــي	8(6ر34 %)	20(15ر87 %)	28	22ر22
يقــرأ ويكتــب	8(6ر34 %)	18(14ر28 %)	26	20ر63
ابتدائــي	7(5ر55 %)	23(18ر25 %)	30	23ر30
متوســط	9(7ر14 %)	20(15ر87 %)	29	23ر01
ثــانوي	10(7ر93 %)	1(0ر79 %)	11	8ر73
عـــالي	2(1ر58 %)		2	
المجمـــوع	44(34ر92 %)	82(65ر07 %)	126	100 %

س 51 و 58

يلاحظ من الجدول السابق أن 82(07ر65 %) عاملا لم يشاركوا فى أى لقاء أو ندوة أو اجتماع يتعلق بتسيير الوحدة ، وهم يتوزعون كالتالى :

23(25ر18 %) عاملا لديهم مستوى ابتدائى .

20(87ر15 %) عاملا أميا ، و20(87ر15 %) عاملا لديهم مستوى متوســط ويقولون ((بشأن الاجتماعات للمسؤولين والاطارات ومجلس العمال وليس للعمـــال البسطاء مثلنا)) .

لكن يوجد 18(28ر14 %) عاملا لم يشاركوا ويعرفون القراءة والكتابة . هذا مقابل 44(92ر34 %) عاملا شاركوا فى لقاء والبعض فى ندوة والاخر فى اجتماع يتعلق بتسيير الوحدة ، ويتوزع أفراد هذه الفئة كما يلى : 10(93ر7 %) ذوى مســتوى

ثانوي البعض منهم شارك في ندوة والآخر في اجتماع والبعض في لقاء ، و9(14ر7%) عمال ذوي مستوى متوسط شارك البعض منهم في ندوة والبعض في اجتماع والآخر في لقاء ، و8(34ر6%) يقرأون ويكتبون شاركوا في لقاء ، وهو عبارة عن لقاء نظم بمناسبة الاحتفال بعيد العمال (أول ماي). وهنا يلاحظ أن 8(34ر6%) عمال أميون شاركوا في نفس اللقاء لأول مرة ومنهم عامل عضو مجلس العمال بالاضافة الى ذلك 7(55ر5%) عمال لديهم مستوى ابتدائي شاركوا لاول مرة أيضا.

نستخلص ان اكبر فئة تشارك تارة في الاجتماعات والبعض منها في الندوات والآخر في اللقاءات هي الفئة التي يتمتع افرادها بمستوى تعليم ثانوي : 11/10. كما يشارك باستمرار ذوي المستوى العالي لانهما يعتبران مسؤولين على ورشات الانتاج. بينما لايتمتع بهذا الحق الا القليل جدا من الاميين والذين يقرأون ويكتبون ، وذوي المستوى الابتدائي والمتوسط .

حـ ـ المتغير التابع (الاغتراب) :

ان المتغير الذي نحن بصدد تحليل بياناته هو المتغير التابع (الاغتراب) الذي يتوقف ظهوره على مدى وجود المتغير المستقل بحالاته الايجابية أو السلبية (وهو أنماط التفاعل الادارية والتسيير الاشتراكي للمؤسسات) .

لقد سبق أن أشرنا الى أن الاغتراب يتكون من عدد من الأبعاد ((الخماسي)) التي نوقشت في الفصل الثاني ، نعود الآن اليها ، في محاولة لتحليلها حسب الابعاد المذكورة .

1 ـ بعد اللاقوة : يعني هذا البعد العجز عن أن يفعل العامل مايراه مناسبا ولائقا في مضمار انجازه لعمله ، بعبارة أخرى فهو مغلوب على أمره حسب التعابير اليومية المتداولة .

لقد تم قياس بعد اللاقوة من خلال خمسة أسئلة ، تدور حول مشاركة العامل في صنع القرارات ، تقرير كمية الانتاج اليومي ، تقرير نوعية الانتاج اليومي ، شعور العامل بالضغط ، عدم احترام العامل من طرف الادارة ، تعالج هذه النقطة في الجدول (24)

ان التسيير الاشتراكي للمؤسسات يعطي الحق للعامل في أن يشارك في

عملية التسيير داخـــل الوحـــدة الـــذى يعمـل فيهـا .

((فالعامل يقوم بعمله فى موسسة تابعة للدولة أى للشعب ، فان له الحق أيضا أن يشارك بصفة فعلية فى نتاج هذه الموسسة وكذلك تسييرها .))(1)

فهل فعلا هذا معمول به فى المنشأة محل الدراسة ؟

الجدول رقم (24)

بعد اللاقوة

س العبارات	نعم		أحيانا		لا		لا أدرى		المجموع	النسب الكلية
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
س4 مشاركة العمال فى صنع القرارات	24	19,04	20	15,87	44	34,92	38	30,15	126	100%
س5 تقرير كمية الانتاج اليومى	18	14,28	16	12,69	66	52,38	26	20,65	126	100%
س6 تقرير نوعية الانتاج اليومى	18	14,28	10	7,93	78	61,90	20	15,87	126	100%
س7 شعور العامل بضغوط الادارة والمشرفين	64	50,79	14	11,11	11	8,73	37	29,36	126	100%
س3 مدى احترام رأى العامل من طرف الادارة	30	23,80	14	11,11	35	27,77	47	37,30	126	100%

أولا ، يشير الجدول الى أن 44(34,92%) عاملا أجابوا بانهم لايشاركـون فى صنع القرارات التى تتصل بانجاز عملهم ، مقابل 38(30,15%) عاملا، كانـت أجوبتهم غير يقينية ، بينما 24(19,04%) عاملا ، أجابوا بأنهم يشاركون فى صنـع

---

(1) ـ التسير الاشتراكى للموسسات ، مرجع سبق ذكره . ص 11

القرارات التى تتصل بانجاز عملهم . مقابل 20(15,07%) عاملا أجابوا بانهم يشاركون أحيانا فقط فى صنع القرارات .

هذا يعنى أن قلة فقط من أفراد العينة تشارك فى صنع القرارات ، بينما الاغلبية من أفراد العينة المبحوثين لاتشارك ، اذن فهى تعانى من اللاقوة فى المنشأة .

ثانيا ، يلاحظ أيضا من نفس الجدول أن 66(52,38%) عاملا أجابوا بانهم لا يستطيعون تقرير كمية العمل اليومي التى يقومون بها . وذلك نظرا لكون العمل متسلسلا وجماعيا ولا يمكن أن يقدر عمل العامل الواحد على انفراد . كما أن 26 (20,65%) عاملا أجابوا بالحياد (لا أدرى) ، مقابل 18(14,28%) عاملا قالوا بأنهم يستطيعون تقرير كمية العمل اليومي التى يقومون بها ، أى عمل كل عامل على حدة شرح بعضهم ذلك*.

ويلاحظ أيضا أن 16(12,69%) عاملا أجابوا ب: أحيانا أى أنهم من وقت لآخر فقط يستطيعون تقرير كمية العمل اليومى الذى يقومون به .

مايمكن استخلاصه مما هو أن أغلبية أفراد العينة ليست لديها القدرة على تقرير كمية العمل اليومى التى تقوم به . وهذا يشير الى وجود هذا البعد من الاغتراب ، عند عدد كبير نسبيا من العمال .

ثالثا ، ان 78(61,90%) عاملا لايستطيع تقرير نوعية الانتاج الذي يتصل بعملهم فى هذه المنشأة ، وأن 20(15,87 %) عاملا أجابوا بأنهم لايدرون شيئا، مقابل 18(14,28%) عاملا يستطيعون تقرير نوعية الانتاج نظرا للاقدمية التى يتمتعون بها مما مكنهم من اكتساب الخبرة فى تقرير النوعية .

* ((اذا وصلت كمية المنتوج الى 100 طن / يوميا من السمن صمصة ، وعدد العمال فى تلك الورشة هو 10 عمال مثلا ، فان الانتاج اليومى للعامل الواحد هو : $\frac{100}{10}$ = 10 ط / يوميا وهكذا بالنسبة لاى منتوج آخر . اما اذا تعلق الأمر بالصيانة ، فان مقدار العمل اليومى للعامل الواحد يقدر بعدد التدخلات فى اليوم الواحد لتصليح وصيانة الآلات)) .

بعبارة أخرى ، فان اكثر من ثلاثة أرباع العمال هم شبه عاجزين عن تقرير نوعية الانتاج في الوحدة ، ويبررون عجزهم بقولهم بانهم ليسوا اختصاصيين في فهم النوعية ، فالمسألة تعود الى مخبر المنشأة الخاص بتحليل وتعيين المعايير الخاصة سواء بالانتاج المواد الدسمة (زيت ، سمن صومصة . .) أو صناعة القرب والزجاجات) وغيرها ، انهم يرون بان تقرير المنتوج طبقا للمعايير المحددة ليس بأمر سهل يستطيع اى عامل تقريره لكن هذا لايلغى أن يوجد بالمقابل من يستطيع تقرير النوعية من العمال .

ان العمال الذين يعرفون المعايير المحددة للانتاج هم بالحلقة الأولى من العملية الانتاجية ، ولديهم خبرة تؤهلهم ، أما عمال الحلقة الثانية والثالثة أو الرابعة من العملية الانتاجية فلا يبدو أنهم قادرون على القيام بذلك .

هذا يعني أن الاقدمية والمعرفة الاختصاصية تلعبان دورا ايجابيا في النقاص بعد اللاقوة ، كأحد أبعاد الاغتراب .

رابعا ، يلاحظ أيضا أن 64 (50ر79٪) عاملا يشعرون بأن الادارة (أى المسؤولين والمشرفين) تفرض عليهم أن يقوموا بأعمال لا يريدون القيام بها أو تفوق قدراتهم في بعض الاحيان ، انهم يشعرون بان الادارة ، تمارس عليهم ضغوطا . هذا مقابل 37 (36ر29٪) عاملا ، لم يكن لديهم موقف . لكن هذه البيانات تقابل 30 (30ر23٪) عاملا أجابوا بأن المشرف يحترم آرائهم حول العمل اذا قدموها اليه . مقابل 35 (77ر27٪) عاملا أجابوا بالنفى . فضلا عن 14 (11ر11٪) عاملا أجابوا بالحياد أى ليس لهم موقفا بالمرة .

ان اللاقوة هو بعد الاغتراب ويحدث ((عندما يسيطر نظام الانتاج على العاملين لدرجة يجدون أنفسهم عاجزين عن فعل أى شيء لتغيير أحوالهم .)) (1)

(1) — خير الله عصار : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، مرجع سبق ذكره . نقلا عن BLAUNER, ROBERT: ALIENATION AND FREEDOM: THE FACTORY WORKER AND HIS INDUSTRY, CHICAGO, 1964.

فاذا عدنا لربط هذه المعطيات مع نتائج البحث التي سبق نقاشها نجد :

أولاً، أن أغلبية أفراد العينة لاتشارك في صنع القرارات التي تتصل بانجاز عملهم .

لقد صرح البعض من أفراد هذه الفئة أنهم يشعرون وكأنهم ليسوا طرفا في هذه المؤسسة ، وليس لهم الحق في المشاركة بآرائهم للمساهمة في تسيير الوحدة. وهذا بدوره يشعرهم بالضغط والحرمان (اللاقوة) وحتى القلة التي أجابت بأنها تشارك في صنع القرارات صرح بعضهم بأنهم اذا قدموا آراءهم الى الادارة أو المشرفين في غالب الأحيان لاتؤخذ آرائهم بعين الاعتبار .

ثانياً، ان معظم أفراد العينة لايستطيعون تقرير كمية العمل اليومي الذي يقومون به ، مبررين عجزهم بكون العمل متسلسلاً، الأمر الذي يجعل العامل الواحد يقوم بجزء من العملية الانتاجية بينما يقوم عامل آخر بجزء ثانٍ وهكذا ، لهذا يتعذر عليهم تقرير كمية العمل اليومي الذي يقومون به .

وكل ذلك يؤكد اتساق "CONSISTENCY" البيانات المتحصل عليها مع بعضها .

ثالثاً ، ان معظم أفراد العينة 78 (61،90 %) عاملاً لايستطيعون تقرير نوعية الانتاج الذي يتصل بعملهم في هذه الوحدة، لأن تقرير النوعية ليس بأمر سهل كما صرحوا به لنا ، وهو عبارة عن أمر يأتي من سلطات أعلى . كما أن 64 (50،79 %) عاملا يشعرون بأن الادارة أو بعض من المشرفين يمارسون عليهم ضغطا، خاصة عندما يفرض هؤلاء المشرفون أعمالا على العمال لايريدون القيام بها أو التي تفوق قدراتهم في البعض من الاحيان.

ان أغلبية أفراد العينة ليس لديهم اجابة حول احترام المشرف أو الادارة لآرائهم ،أي 47 (37،30 %) عاملاً ،كما يلاحظ أيضا أن

35 (77ر27 %) عاملا أجابوا عن ذلك بالنفي ، بقي من البيانات نسبة 30 (30ر23 %) عاملاً أجابوا بأن المشرف يحترم آرائهم حول العمل اذا قدموها اليه داخل الورشة الانتاجية ، وهي أقل من غيرها .

2 ــ **بعد اللامعنى** : يعتبر ميللر بالاضافة الى سيمان وآخرين :
((أي شخص مغتربا عن عمله اذا كان لايجد معنى جوهريا ، في هـــذا العمل)) . (1) كما أنه يعاني من اللامعنى ((عندما لايدرك العامل العلاقة القائمة بين العمل الذي يقوم به والاعمال التي ينجزها زولاؤه . وعندها لايفهم العلاقة بين عمله والشركة التي يعمل بها .)) (2)

يبدو من العبارة الاولى أن العامل يكون مغتربا اذا اعتبر العمل وسيلة لتحقيق غاية لها معنى (الاجر) أي أنه اذا استمد معناه فقط من النتيجة التي يحققها أصبح هذا العمل بدون معنى ، كما يتضح من العبارة الثانية ، ان العامل الذي لايقوى على ادراك العلاقة التي تربط عمله بعمل رفاقه في الورشة الانتاجية ، ومدى فائدة عمله للمنشأة ولمنتوجات المؤسسة التي يعمل فيها . يشعر بحالة من اللامعنى .

لقد تم قياس بعد اللامعنى ، عن طريق خمسة أسئلة تتمحور حول مدى الفائدة التي يقدمها عمل العامل الى المنشأة محل الدراسة ، مدى تمكن العامل من استخدام قدراته الجسدية والفكرية بشكل جيد من خلا العمل الذي يقوم به ، مدى تحسين وتطور خبرات ومعارف العامل كلما زادت اقدميته في المنشأة ، مدى توافق وانسجام عمل العامل مع الاعمال التي يقوم بهـا زملاؤه في هذه المنشأة ، مدى أهمية عمل العامل لما تصنعه هذه المنشأة من منتوجات . نتناول تحليل هذه النقاط في الجدول رقم (24)

---

(1) ــ ريتشارد شاخت : الاغتراب ، ترجمة كامل يوسف حسين ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط1 ، بيروت ، 1980 ، ص 223 .

(2) ــ خير الله عصار : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، مرجع سبق ذكره ، ص 126 .

الجدول رقم (24)

بعـــد اللامعـــنى

رقم العبارات	نعم	أحيانا	لا	لا أدري	المجموع	النسب % الكلية
س8 العمل الذي يقوم به مفيد ومهم للمنشأة	120 (%95,23)	1 (%0,79)	1 (%0,79)	4 (%3,17)	125	%100
س9 العمل الذي يقوم به العامل يمكنه من استخدام قدراته الجسدية والفكرية بشكل جيد	44 (%34,92)	16 (%12,69)	50 (%39,68)	16 (%12,69)	126	%100
س10 مدى تحسن وتطور خبرات ومعارف العامل مع زيادة الاقدمية	44 (%34,92)	16 (%12,69)	64 (%50,79)	2 (%1,53)	126	%100
س11 مدى توافق وانسجام عمل العامل مع اعمال زملائه في المنشأة	80 (%63,49)	12 (%9,52)	4 (%3,17)	30 (%23,30)	126	%100
س12 مدى اهمية عمل العامل في ما تصنعه المنشأة من منتوجات	122 (%96,82)	1 (%0,79)		3 (%2,38)	126	%100

يشير الجدول (24) الى أن 122 (32ر96٪) عاملا يرون بان عملهم له أهمية فى ما تصنعه هذه المنشأة من منتوجات، ويشير أيضا الى أن 120 (23ر95٪) عاملا يرون أن العمل الذى يقومون به هو مفيد وهام لهذه المنشأة، ((ولو لم يكن له أهمية لما سمح لنا بممارسته كما صرحوا به)) وتعتبر هاتان النسبتان مرتفعتين جدًا.

يشير نفس الجدول السابق بالمقابل الى نسبتين منخفضتين فى السؤالين 9 و 10، أي أن 44 (92ر34٪) عاملا من أفراد العينة يرون أن العمل الذي يقومون به يمكنهم من استخدام قدراتهم الجسدية والفكرية بشكل جيد. ويشير الجدول الى أن 44 (92ر34٪) عاملا يرون أن خبراتهم ومعارفهم تتطور وتتحسن كلما زادت أقدميتهم فى المنشأة وهؤلاء العمال هم الذين تلقوا تكوينا مهنيا، ومارسوا تربصات داخل أو خارج الوطن.

وأخيرًا نلاحظ أن 80 (49ر63٪) عاملا يرون بان أعمالهم تتوافق وتنسجم مع الاعمال التى يقوم بها زملاؤهم فى هذه المنشأة، وتعتبر هذه النسبة متوسطة اذا ماقورنت بالنسبتين المرتفعتين السابقتين والنسبتين المنخفضتين السابقتين أيضا.

يمكن تفسير هذه النتائج كالتالى :

ان أغلبية أفراد العينة يعتبرون عملهم مفيدا وهاما للمنشأة محل الدراسة، انهم يعون كل الوعى بأن العمل الذى يقومون به يحقق الهدف الذى ترمى اليه المؤسسة والتى وجدت من أجله أصلاً وهو الانتاج.

هذا يعنى أنهم لايعانون من عدم القدرة على ادراك معنى العمل الذى يقومون به. بعبارة أخرى، انهم لايعانون من الاغتراب الناتج عن التقسيم المفرط للعمل الذى يجعل العامل يفقد معنى العمل الذى يقوم به. ان العامل فى هذه المؤسسة يدرك تماما مغزى العمل الذى يقوم به ومدى أهميته لما تصنعه المنشأة ككل ومدى توافق العمل مع عمل الزملاء الآخرين. ولكنه لايعتبر العمل غاية فى ذاته وانما يعتبره وسيلة يحقق بها غاية والتى تتمثل فى الأجر، كما سنرى فى جدول لاحق.

3 ــ **اللامعيار** : توجد حالة اللامعيار حيثما يسود تقسيم العمل (1) . ان التقسيم المفرط للعمل يؤدي الى ظهور اختصاصات مهنية كثيرة لاتختلف كثيرا عن بعضها ، الا فيما يتعلق بالأجور والخبرة الفنية والتقنية ، فهذا التعدد فى التخصصات يخلق تعددا فى القيم الاخلاقية داخل المنشأة مما يقلل من مشاعر الولاء الجماعية المشتركة .(2)

وقياس اللا معيار تم من خلال خمسة أسئلة تدور حول كيفية الحصول على الترقية ، تقدير المسؤولين (الادارة ، المشرف) قيمة الجهد الجدى الذى يبذله العامل في عمله ، مدى جدارة العمال فعلا بالترقية التى يتناولها فى هذه المنشأة ، مدى اعتماد الترقية على العلاقات الشخصية مع الكبار فى المنشأة حتى يحصل العامل على حقوقه فى الترقية، مدى ضرورة النشاط السياسى للعامل لحصوله على حقه فى الترقية . تعالج هذه النقطة فى الجدول رقم (26) التالى :

---

(1) ــ خير الله عصار : نفس المرجع السابق ص 126 ، نقلا عن
DURKHEIM, EMILE, THE DIVISION OF LABOR IN SOCIETY (TRANS. BY GEORGE SIMPSON) NEW YORK: THE FREE PRESS 1964.

(2) نفس المرجع السابق ص 126.

الجدول رقم (26)

اللا معيار

نص العبارات	نعم	أحيانا	لا	لا أدري	المجموع
س13 تتوقف ترقية العمال على مدى اتقان العمل	(%31,74)40	(%17,42)22	(%17,42)22	(%33,33)42	126 %100
س14 يقدر المسؤولون (الادارة والمشرف قيمة الجهد الجدى للعامل	(%34.12)43	(%11.11)14	(%33.09)48	(%16.66)21	126 %100
س15 الذى ينال ترقية فى هذه المنشأة هو فعلا جدير بها	(%23.80)30	(%24.60)31	(%19.84)25	(%31.74)40	126 %100
س16 مدى توقف ترقية العامل على علاقات شخصية للحصول على حقوقه فى الترقية	(%34.12)43	(%14.28)18	(%23.01)29	(%28.57)36	126 %100
س17 النشاط السياسي ضروري للعامل حتى يحصل على حقوقه فى الترقية	(%50)63	(%20.63)26	(%11.11)14	(%18.25)23	126 %100

يلاحظ :

أولا ، أن 40 (31,74%) عاملاً يرون أن حصول العامل على ترقية في عمله يعتمد على مدى اتقانه لعمله ، مقابل 42 (33,33%) عاملاً أجوبتهم حيادية، يبدو أن أفراد هذه الفئة يعانون من اللامعيار فعلاً لانهم ما أمكنهم أن يقرروا اذا كانت الترقية في هذه المنشأة تعتمد على مدى اتقان العمل . بينما يرى 22 (17,46%) عاملا أن الترقية تتوقف أحيانا على مدى اتقان العامل لعمله ، واحيانا أخرى تتوقف على أمور أخرى كالمحسوبية وغيرها ، مقابل 22 (17,46%) عاملا يقرون أن الترقية في هذه المنشأة لاتتوقف على مدى اتقان العامل لعمله .

بالنسبة الى 42 (33,33%) عاملا الذين لم يتمكنوا من تقرير اذا كانت الترقية تتوقف فعلا على مدى اتقان العمل ، ربما يرجع هذا الى كون أفراد هذه العينة ليس لهم اتصال بالعمال الآخرين أو بالادارة بشكل وثيق .

ثانيا ، ان 28 (38,09%) عاملاً يرون أن المسؤولين عن العمل (الادارة والمشرف) في هذه المنشأة لايقدرون قيمة الجهد الجدي الذي يبذله العامل في عمله . لانهم لم يروا أي تشجيع مادي أو معنوي من طرف المشرف أو الادارة . عندما يقومون بأعمالهم جديا وباخلاص . المشرف فقط هو الذي يقدر عمل العامل . وبعضهم يقترح ضرورة تشجيع العامل اذا بذل جهودا استثنائية وذلك بتقديم مكافآت مادية .

غير أن الـ43 (34,12%) عاملا يرون أن الادارة تقدر ، لا يعترفون كثيرا كميا عن الاخرى التي ترى العكس . هذا ربما يشير الى وجود نوع من الثنائية في هذا المضمار ، خاصة اذا أخذنا بالاعتبار الفئة التي تقول أن الادارة تقدر أحيانا جهد العامل .

ثالثاً ، يرى 30 (23.80%) عاملا أن الذين ينالون ترقية في هذه المنشأة هم فعلا جديرون بها ، بينما أجاب 31 (24.60%) عاملا بأن الذين ينالون ترقية هم فعلاً جديرون " أحيانا " فقط مقابل 25 (19.84%) عاملا لا يرون أن الترقية تتم بناء على الجدارة ،

رابعاً ، ان 43 (34.12%) عاملا يرون أن العامل يحتاج الى علاقات شخصية

مع الكبار في هذه المنشأة حتى يحصل على حقوقه في الترقية ، مقابل 29 (23.01 ٪) عاملا يرون عكس ذلك ، بينما يجيب 36 (28،57 ٪) عاملا بأنهم لا يدرون مدى توقف ترقية العامل على علاقات شخصية مقابل 18 (14،28 ٪) عاملا يرون أن ترقية العامل تتوقف في بعض من الأحيان على علاقات شخصية مع الكبار بينما في البعض الآخر لا تتوقف على ذلك بل تتوقف على مدى جدارة العامل في القيام بعمله .

وهذا يشير مرة أخرى ، الى أن الأحوال في هذا المجال تميل الى المسعى الوسط ، أي يوجد في المؤسسة من كل الفئات تقريبا .

خامسا ، بالنسبة الى النشاط السياسي ، فان نصف العمال 63 (50 ٪) يرون ضرورة ذلك . اذا أراد العامل الحصول على حقه في الترقية ، بينما 26 (20،63 ٪) عاملا يرون ذلك " أحيانا " صحيح . وقد أجاب 14 (11.11 ٪) عاملا بأن النشاط السياسي ليس ضروريا لحصول العامل على حقه في الترقية بل تتوقف الترقية على مدى اتقان العمل ، وهذه النسبة هي 1/5 أولئك الذين يرون ضرورة القيام بالعمل السياسي . بعبارة أخرى ، فان مقابل كل عامل يعتبر العمل السياسي غير ضروري يوجد تقريبا خمسة عمال يخالفونه الرأي .

نستنتج من كل ذلك ، وجود ثلاث نسب منخفضة ، وواحدة مرتفعة (النصف) ، ويرى أصحاب هذه النسبة الأخيرة المرتفعة أن النشط السياسي ضروري للعامل حتى يحصل على حقوقه في الترقية . كما أكد هذه الاجابة العمال الذين أجابوا " أحيانا " ، من هنا يستقرأ أن أفراد هذه الفئة لا يبدو أنهم يعانون من اللامعيار ، بل يعون ما يجري حولهم في المنشأة وخاصة فيما يتعلق بالنشاط السياسي الذي يعتقد بضرورته أغلب العمال .

ان الاجابات الاخرى على نفس النقطة مشتتة لذا فهي لا تدل على مشاعر جماعية مشتركة بل تبرز تعددا في القيم والاتجاهات نحو المنشأة وما يجري فيها من أحداث . باختصار يمكن القول هنا أن أعضاء هذه الفئات يعانون من اللامعيار بشكل أو بآخر .

أما النسبة الثانية المنخفضة في نفس الجدول فتشير الى أن المسؤولين (الادارة) يقدرون قيمة الجهد الجدي للعامل ، وهي تمثل كذلك الثلث 3/1

من مجموع العينة ، أنها تؤكد وجود حالة " المعيار " ، مقابل نسبة مساوية تقريبا ترى أن ترقية العامل تتوقف على علاقاته الشخصية ، ربما يشير هذا المعنى أن هذه الفئة تعرف مايجرى حولها من أحداث فى الشركة أى أنهما قادرة على التقسيم والحكم على الامور التى تهمها أو التى تهم الزملاء والشركة ككل .

4 ــ التوجيه الأداتى للعمل أو فرضية الذات :

لقد استخدم سيمان مفهوم التوجيه الأداتى للعمل كمرادف لمفهوم غربة الذات ، ويحدث التوجيه الاداتى للعمل عندما يرى العامل عمله على أنه وسيلة لتحقيق غاية أخرى تشبع حاجته عوضا عن أن يعتبره غاية فى ذاته كنشاط انسانى مكمل لنشاطات الحياة ككل ، ويقول :((ان غربة الذات هى مدى تأثر سلوك الفرد بالمكافآت المستقبلية المرتقبة والواردة من خارج اطار النشاطات التى تقوم بها .)) (1)

ويفضل سيمان استعمال التوجيه الاداتى للعمل على غربة الذات ، لأن تحديد مفهوم غربة الذات (الاستلاب من الذات) بدقة أمر صعب للغاية .

لقد تم قياس بعد التوجيه الأداتى للعمل من خلال ستة أسئلة ، تتمحور حول مدى احترام الادارة والمشرف للعامل فى المنشأة محل الدراسة ، مدى اعتبار العمل وسيلة لكسب العيش من طرف العامل ، مدى شعور العامل بالفخر والاعتزاز بسبب العمل الذي يمارسه فى هذه المنشأة ، مدى توافق عمل العامل مع آماله فى الحياة عامة ، مدى ماللعامل من أهمية فى جعل الانسان محترم بين الناس ، مدى شعور العامل بالخجل أمام الناس من العمل الذى يمارسه فى المنشأة ، تبرز كلها فى الجدول رقم(27).

---

(1) ــ انظر خير الله عصار ، نفس المرجع ، ص 127 ، عن :
SEEMAN MELVIN "ON THE MEANING OF ALIENATION" AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW 24, 1959, P 783 - 791.

الجدول رقم (27)

التوجه الأداتي للعمل

نص العبارات	نعم	أحيانا	لا	لا أدري	المجموع
س18 العامل محترم عموما من قبل الادارة (المشرف)	(%29,36)37	(%19,04)24	(% 19,84)25	(%31,74)40	126 %100
س19 العمل ليس الا وسيلة ليكسب العامل العيش لأسرته	(%71.42)90	(%2.39)3	(%25.39)32	(%0.79)1	126 %100
س20 مدى شعور العامل بالفخر والاعتزاز بسبب العمل الذي يمارسه	(%67.46)85	0 0	(%29.36)37	(%3.17)4	126 %100
س21 مدى توافق العامل مع آماله في الحياة عامة	(%38,09)48	(%1.58)2	(%47.61)60	(%12.69)16	126 %100
س22 عمل الانسان هو الذي يحدد احترامه وقدره بين الناس	(%69,03)121	(%3,17)4	0 0	(%0,79)1	126 %100
س23 مدى شعور العامل بالخجل أمام الناس من العمل الذي يمارسه في المنشأة	(%9,52)12	(%6,34)8	(% 80,15)101	(%3,96)5	126 %100

يرى ماركس أن العمل ((ينبغى أن يكون نشاطا يحقق الانسان ذاته من خلاله ...(1) ويضيف قائلا أن ((العمل ذاته ينبغى أن يكون اشباعا لحاجة أكثر منه مجرد وسيلة يمكن من خلالها اشباع حاجة أخرى .)) (2)

فهل تصدق هذه المقولة على العمال الجزائريين فى الميدان ؟ ذلك ماتحاول اختباره الآن .

أولا ، ان مجمل آراء أفراد العينة حول مدى احترام الادارة والمشرف للعامل تبدو بنسب متفاوتة :

ان 37 (29,36%) عاملا يرون أن الادارة والمشرفين يحترمون العامل وتسود بينهما علاقات حسنة ، بينما ينفى ذلك 25 (19,84%) عاملا . انهم يبدون تذمرهم وسخطهم على الادارة والمسؤولين وبعض من المشرفين ، لانهم لا يحترمون العامل ولا آراءه اذا حاول أن يقدم لهم رأيا حول انجاز عمله . مقابل 24 (19,04%) عاملا يرون أن العامل محترم عموما من قبل الادارة / المشرف " أحيانا " فقط وليس دائما .

ان الذين ليس لهم رأى محدد : 40 (31,74%) عاملا لم يتصلوا أبدا بالادارة ، ولا يتعاملون معها ولم يقدموا لها اية شكاوى : انهم يقومون بأعمالهم ثم يعودون الى منازلهم بعد الانتهاء من ذلك .

ثانيا ، بالنسبة للعبارة (19) فان 90 (71,42%) عاملا يرون أن العمل ليس الا وسيلة يكسبون بها العيش لاسرهم مقابل 32 (25,39%) عاملا فسروا ذلك معللين اجابتهم بقولهم انهم يحبون فضلا عملهم لان ليس لديهم قيمة فى المجتمع اذا فقدوا عملهم . كما أن العمل فى نظرهم يقلل من شعور الانسان بوحدته ، فعن طريق العمل يثبتون وجودهم فى المجتمع .

أما الفئات الاخرى فقليلة (انظر الجدول) .

هذا يعنى أن أغلب أفراد العينة يشعرون بالغربة فى أعمالهم ، فالعمل ليس الا وسيلة لتحقيق غاية (الأجر) وليس هدفا فى حد ذاته .

ثالثا ، بخصوص العبارة 20 ، نلاحظ 85 (67,46%) عاملا يرون انهم

---

(1) ــ ريتشارد شاخت ، الاغتراب ، مرجع سبق ذكره ، ص . 137 .

(2) ــ نفس المرجع ونفس الصفحة .

يشعرون بالفخر والاعتزاز بسبب العمل الذى يمارسونه لانه يمكنهم من تحقيق غايات أخرى من خلال الاجر الذى يتلقونه شهريا.* ان العمل شرف، وأن العامل مهما كان نوع عمله هو أحسن بكثير من الانسان العاطل عن العمل. وهم يعللون ذلك بقولهم أن الأجر الذى يحصل عليه العامل فى نهاية كل شهر، يجعله مرفوع الرأس بين الناس، لأن به يستطيع اشباع حاجاته دون اللجوء الى مساعدة الآخرين أو التذلل لهم.

غير أن 37 (29,36%) عاملا لايشعرون بالفخر بسبب العمل الذى يمارسونه فهم يطمحون الى أعمال أسمى لكن اخفاقهم المدرسى دفعهم الى ممارسة عملهم الحاضر. كما أن البعض منهم صرح بأنه لم ينل ترقية وبقى فى نفس العمل مما جعله يكرهه.

على العموم، فان مقابل كل عامل لايشعر بالفخر بعمله، يوجد عاملان يشعران بالنقيض من ذلك. والتفسير يكمن فى مدى طموح الفرد وحالة الاحباط التى هو فيها. وهذا تشير اليه الاجابات على العبارة 21. فان 60 (47,61%) عاملا يرون أن أعمالهم لاتتوافق مع آمالهم في الحياة عامة، موضحين أنهم كانوا يأملون في تحقيق أعمال أخرى أهم، أجرها أكثر بكثير من الأعمال الحالية لهم. كما أن أعمالهم الحالية لاتمكنهم من اشباع حاجاتهم المادية (أى أن الأجر قليل.)

بالمقابل فان 48 (38,09%) عاملا أجابوا على ذلك بالايجاب، بالاضافة الى 16 (12,69%) عاملا يقولون بأنهم لايدرون اذا كانت أعمالهم تتوافق مع آمالهم فى الحياة عامة أم لا.

رابعا، بالنسبة للعبارة (22) فان 121 (96,03%) عاملا يرون أن عمل الانسان هو الذى يحدد احترامه وقدره بين الناس. لان الانسان بدون عمل لاشرف ولا كرامة له كما أكدوا مرات عديدة فى المقابلات موضحين أن الانسان البطال يضطر الى طلب المساعدة من الاخرين الذين بدورهم ربما يساعدونه فى المرة الاولى فقط. ولكن عندما يستمر فى طلب المساعدة يملون منه

* "اخدم بصوردى وحاسب البطال" مثل مقدم من طرف العمال.

ويتجنبونه ، هكذا يغدو العامل العاطل عن العمل بدون شخصية ولا كرامة .
فالعمل اذن هو الذى يعطى قيمة للناس فى المجتمع الذى يعيش فيه ذلك الانسان .

وتتأكد هذه الافكار فى الاجوبة ، على العبارة (23) حيث 101 (15 . 80 %) عاملا لا يوافقون على أنهم يشعرون بالخجل أمام الناس من العمل الذى يمارسونه في المنشأة ، وتتكرر نفس التفسيرات :((العمل يغنى المرء عن مساعدة الآخرين ويجلب له احترام الآخرين .)) ، مقابل 12 (52 . 9 %) عاملا يشعرون بالخجل أمام الناس من العمل الذى يقومون به فى المنشأة وهؤلاء العمال هم الذين ينتمون الى الفئة التى أجابت فى السؤال (21) بأن أعمالهم تتوقف مع آمالهم فى الحياة عامة . لانهم كانوا يودون تخصصات أو مهنا أخرى أكثر أهمية من مهنتهم الحالية، ذلك ماعللوا به أجوبتهم ، أما البقية 8 (34 . 6 %) عمال فهى تشعر بالخجل " أحيانا " فقط .

على العموم ، يمكن القول أن نسبة عالية جدا ترى أن عمل الانسان هو الذى يحدد احترامه وقدره بين الناس . ان هذه المقولة تؤكد الاجابة الواردة فى السؤال (19) أى أن العمل ليس الا وسيلة ليكسب العامل العيش لاسرته، وتتفق هذه الاجابة مع الاجابة على السؤال (20): ان نسبة كبيرة أيضا تشعر بالفخر والاعتزاز بسبب العمل الذى تمارسه وتأتى نسبة منخفضة فى السؤال (18) من أفراد العينة ، ترى أن العامل محترم عموماً من قبل الادارة والمشرف . وتجيب فئة منخفضة جدا على أنها تشعر بالخجل أمام الناس من العمل الذى تمارسه فى المنشأة .

<u>خلاصة القول</u> ، هو أن الاغلبية الساحقة من أفراد العينة تحب عملها لأنها تحقق من خلاله اشباع غايات أخرى ، اذن فهى مغتربة عن العمل الذى تقوم به حسب تعاريف الاغتراب ، ومن هنا نستقرأ بأن بعد التوجيه الاداتى للعمل قد تحقق بالايجاب فى المنشأة محل الدراسة .

<u>د ــ بعض مستلزمات الاغتراب</u> . المستلزم (IMPLICATION) هو المتضمن فى الشيء . ومستلزمات الاغتراب تعنى مايمكن أن يستجره الاغتراب من أحوال نفسية ــ اجتماعية تتعلق بالعمل وبعلاقة العامل مع المؤسسة التى يعمل

بها . لقد بدا لنا ضروريا أن نبحث فى عدد من المسائل تترتب على شعور العامل بالاغتراب ، وانعكاساتها على المؤسسة وعمله كليهما .

تحت ضوء هذه المعطيات ، تم تخصيص عدد من الاسئلة فى الاستمارة لثلاثة مجالات تتعلق بالارتباط بالمؤسسة ، الرضا عن العمل والتوافق مع العمل .

١ ـ الارتباط بالمؤسسة ، ان الارتباط بالمؤسسة يتضمن مدى الولاء الذى يكنه العامل للمؤسسة التى يعمل بها . هذا الولاء يلعب دورا هاما فى معنوياته . لقد ارتأينا أن نقيس هذا الجانب من العلاقات بين العامل والمؤسسة فى محاولة لكشف العلاقة بين الاغتراب كقوة دافعة للابتعاد عن المؤسسة (نفسيا أو فعليا) والعوامل التى تشكل النتائج بين العامل ومؤسسته باعتبارها ذات وجود معنوى هام .

تم قياس الارتباط بالمؤسسة من خلال تسع عبارات هى : مدى أهمية نجاح الشركة بالنسبة للعامل . مدى اهتمام العامل بسمعة الشركة ، تفضيل العامل نجاح منشأته اذا تنافست مع منشأة أخرى ، مدى أهمية نوعية منتوج المنشأة بالنسبة للعامل ، مدى شعور العامل بالسعادة عند نجاح الشركة ، مدى شعور العامل بالقلق من عملية التبذير ، مدى شعور العمال بأن المنشأة مكان ودى ، مدى وجود علاقات ودية بين العامل والمؤسسة ، مدى تعادل أهداف الشركة بأهداف العامل فى الحياة فى اهميتها .

وتم اختبار أسلوب الاتجاه لتقدير مدى شدة كل مؤشر البيانات ملخصة فى الجدول (٦٨) .

و تم اختبار أسلوب قياس الاتجاه لتقدير مدى شدة كل موءشر البيانات ملخصة في الجدول 2

الجدول رقم (2) الارتبـــاط بالموءسســـة

نـــص العبـــارات	موافق جـــدا 2 +	مـوافـــق 1 +	لا أ د ر ي 00	مخالـــف 1 -	مخالف جـــدا 2 -	النتيجة	شـــدة الاتجـــاه
س24) اهمية نجاح الشركة بالنسبـــة للعامـــل.	(٪ 76.19)96 192 +	(٪3.96)5 5 +	(٪14.28)18 00	00	(٪5.55)7 14 -	183+ / 252	0.72+
س25) اهتمام العامل بسمعـــة الشركـــة.	(٪63.49)80 160 +	(٪3.96)5 5 +	(٪15.87)20 00	(٪11.11)14 14 -	(٪5.55)7 14 -	137+ / 252	0.54+
س26) تفضيل العامل نجاح منشأتـــه اذا تنافست مع منشأة أخـــرى	(٪71.42)90 180+	(٪2.38)3 3 +	(٪11.11)14 00	(٪0.96)1 1 -	(٪17.46)18 36 -	143+ / 252	0.56+
س27) أهمية نوعية منتوج المنشأة بالنسبة للعامل:	(٪47.61)60 160+	(٪4.76)6 6+	(٪14.28)18 00	(٪9.52)12 12 -	(٪23.80)30 60 -	54+ / 252	0.21+
س28) شعور العمال بالسعـــادة عند نجاح الشركة.	(٪88.09)111 222 +	(٪6.34)8 8 +	(٪3.17)4 00	00	(٪2.38)3 6 -	224+ / 252	0.88+
س29) شعور العمال بالقلق من عملية التبذيـــر.	(٪94.44)119 238 +	(٪0.79)1 1 +	00	00	(٪4.76)6 12 -	227+ / 252	0.90+
س30) شعور العمال بأن المنشأة مكان ودي.	(٪79.36)100 200 +	(٪ 13.49)17 17 +	00	(٪1.58)2 2 -	(٪5.55)7 14 -	201+ / 252	0.79+
س31) وجود علاقات ودية بين العامل و الموءسســة.	(٪76.19)96 192+	(٪16.66)21 21 +	00	(٪1.58)2 2 -	(٪5.55)7 14 -	197+ / 252	0.78+
س32) تعادل أهداف الشركة بأهداف العامل في الحياة في أهميتها.	(٪58.73)74 148 +	(٪16.66)21 21 +	00	(٪ 3.17)4 4 -	(٪2.38)3 6 -	159+ / 252	0.63+
المجمـــوع	1652 +	87 +	74 00	35 -	176 1	1528 / 2268	0.67+

يلاحظ أن أكبر درجات الموافقة بالنسبة للعبارات التسع :

9×(+252) = + 2268 ولقد كانت النتيجة العامة $\frac{+1528}{+2268}$ = + 0٫67

وهي تعني ارتباطا عاما قويا مع المؤسسة لنحاول تحليل الاجابات بشيء من التفصيل .

أولاً ، ان اتجاه العمال نحو عملة التبذير هو : + 0٫90 ، هذا يعني أن العمال على جانب كبير من القلق نحو التبذير ، فالعامل الجزائري في المنشأة هذه يرفض التبذير كما صرح بعضهم * ، شعور العمال بالسعادة عند نجاح الشركة : + 0٫88 . هذا يعني أن العمال لديهم ميل ايجابي نحو نجاح الشركة ، مما يؤكد اتجاههم الايجابي السابق والخاص بشعورهم بالقلق من عملية التبذير ، أي أن الاجابة الواردة في الجدول على السؤال 28 تدعم الاجابة السابقة على السؤال 29 .

ثانيا ، ان شدة شعورهم بان المنشأة مكان ودي :+ 0٫79 يأتي في المرتبة الثالثة من الشدة (السؤال 30) .

أما فيما يتعلق بمدى وجود علاقات ودية بين العامل والمؤسسة ، فشدته $\frac{+197}{+252}$ = + 0٫78 ويتوافق ويدعم الاجابة على السؤال 30 ، أي أن العمال في هذه المنشأة تربطهم بها علاقات ودية مع المؤسسة مثلما تربطهم علاقات ودية فيما بينهم .

ثالثا ، ان اتجاه العمال نحو أهمية نجاح الشركة هو : + 0٫72 ويشير الى وجود ميل ايجابي نحو نجاح الشركة . وهو أعلى بقليل من اتجاه العمال نحو تعادل أهدافهم مع أهداف المنشأة الذي بشدة + 0٫63 أي موجب بصورة كبيرة نسبيا .

رابعا ، اتجاه العمال نحو تفضيلهم نجاح منشأتهم اذا تنافست مع منشأة أخرى هو + 0٫56 أي اتجاه موجب أيضا مؤكدا للاتجاهات الاخرى الموجبة

---

* يرددون الآية : ((ان المبذرين كانوا اخوان الشياطين ...))
كذلك المثل :((المال الذي تأكل منه وتشرب لا توده بخسارة .))

والخاصة بأمور الشركة أو بمدى ارتباط العامل بالمؤسسة ، وهو يعادل تقريبا شدة اتجاه العمال نحو سمعة الشركة : + 54ر0 انهم يعللون اجابتهم بقولهم اذا كانت سمعة الشركة مشرفة فهذا يعود أيضا على العمال الذين يعملون فيها . وكأنهم يعتبرون سمعة الشركة تعني سمعة العمال أنفسهم .

خامسا ، ان أهمية نوعية منتوج المنشأة بالنسبة للعامل تقدرب : + 21 ر0 . وهي موجبة ولكنها منخفضة اذا ماقورنت بالنسب الاخرى الواردة في الجدول .

نستنتج من حساب شدة الاتجاهات المستخلصة من هذه الاجوبة ، أن العامل الجزائري مرتبط ارتباطا وثيقا بالمؤسسة التي يعمل بها ، رغم أن العمال في هذه المنشأة يحون بأن الادارة لا تهتم بمصالحهم كما هو موضح في السؤال (47) بشدة — 19 ر0 انهم مرتبطون بالمؤسسة ، فكأنهم يفصلون بين ماهو خاص بالمنشأة والأمور الخاصة بالعاملين فيها ابتداء من المدير الى حارس المنشأة ، من هذا أتت آراءهم موجبة حول المنشأة ، بينما يبدو عليهم التذمر كلما تعلق الامر بالادارة والمسؤولين كما هو وارد في السؤال (45) ، والخاص بمدى رضا العمال على العلاقات مع الادارة . حيث النتيجة (+ 03ر0) . كذلك يؤكد هذا السؤال (46) الخاص بمدى تقديم المسؤولين المعلومات الرسمية الى العمال ، حيث نجد أن شدة اتجاه العمال بخصوص ذلك هي + 02ر0 (أنظر الجدول (14) . كما نجد أن اتجاه العمال هو (+ 03ر0) الخاص بما اذا كانت الادارة في المنشأة ديمقراطية (الجدول 15 / السؤال 43).

فرغم كل الاتجاهات السالبة نحو علاقة العمال بالادارة ، فهذا لا يزال ينعكس على العمال سلبا ولا يدفعهم الى كره المنشأة ، بل توصلت النتائج الى أن العامل الجزائري في المنشأة هذه حريص على الحفاظ عليها ، لانه يعي بانها مصدر معيشته ، وأنه يجب عليه أن يحافظ عليها لانها ملك للجميع وليس للادارة وحدها .

2 — **الرضا عن العمل** :((ان موقف العامل من عمله قد يكون موقف

الراضي به المتحمس له ، وقد يكون موقف المتبرم

الجدول رقم (29)

الرضا عن العمل

نص العبارات	موافق جدا + 2	موافق + 1	لا أدرى 0 0	مخالف — 1	مخالف جدا — 2	النتيجة	حاصل شدة الاتجاه
س 33 الرضا عن العمل في المؤسسة	(٪40.47)51 + 102	(٪33.33)42 + 42	0 0	(٪3.17)4 — 4	(٪23.01)29 — 58	+82 / 252	+0.32
س 34 الرضا عن الشركة	(٪55.55)70 + 140	(٪30.95)39 + 39	(٪1.58)2 0 0	(٪3.96)5 — 5	(٪7.93)10 — 20	+154 / 252	+0.61
س 35 الشعور بالاطمئنان في العمل	(٪27.77)35 + 70	(٪38.88)49 + 49	(٪3.96)5 0 0	(٪6.34)8 — 8	(٪23.01)29 — 58	+53 / 252	+0.21
س 36 انتظار الحصول على مرتب تقاعدى وترك المنشأة	(٪19.84)25 + 50	(٪3.17)4 + 4	(٪3.17)4 0 0	(٪0.79)1 — 1	(٪73.01)92 — 134	—131 / 252	—0.51
س 37 تفضيل العمل الخارجي عن العمل الحالي	(٪61.90)78 + 156	(٪3.96)5 + 5	(٪0.79)1 0 0	0 0	(٪33.33)42 — 84	+77 / 252	+0.30
س 38 التمنى للحصول على عمل في شركة اخرى	(٪31.74)40 + 80	(٪10.31)13 + 13	0 0	(٪0.79)1 — 1	(٪57.14)72 — 144	—52 / 252	—0.20

يلاحظ : أولاً أن مجمل شعور العمال برضاهم عن العمل فى المؤسسة هو :
6×(+252) =+1512 . ولكن النتيجة العامة $\frac{+183}{+1512}$ = +12ر0 وهو موجبة لكن

ثانيا ، ان أعلى اتجاه موجب وارد هو $\frac{+154}{252}$ =+61ر0 الخاص بمدى رضا العامل

عن الشركة التى يعمل فيها ، الا أن رضاهم عن عملهم الذي يقومون به هو :

$\frac{+82}{+252}$ = + 32ر0 هذا يعنى أن مدى رضا العامل على عمله فى المنشأة هو

نصف تقريبا رضاه عن المنشأة ككل ، بعبارة أخرى ، فالعمال اكثر تذمرا من عملهم

من تذمرهم من الشركة التى تقدم لهم العمل ليعيشوا منه .

ثالثاً ، ان اتجاه العمال نحو تفضيل العمل الخاص (الحر) على العمل

الحالى هو $\frac{+77}{+252}$ = + 30ر0 ، فهو اتجاه موجب ويبين ميل العمال الى الاعمال

الحرة (كالتجارة) أكثر من عملهم الحالى فى المؤسسة ، انهم يحللون هذه الاحوال

بقولهم انهم اذا مارسوا اعمالا حرة مثلا مشاريع تجارية ، فان ذلك يعود عليهم

بالربح أكثر من جهة ، كما يتخلصون من الخضوع لسلطة الادارة والمسؤولين والمشرفين

ومن ضغوطهم الرسمية من جهة أخرى . لذلك فهم يفضلون الاعمال الحرة الخاصة

بهم على العمل فى المنشآت التابعة للدولة . تؤكد هذه النتيجة فكرة التوجيه

الاداتى الكبير للعمل الذى لاحظناه فى الجدول رقم ( ) . بمعنى أن ممارسة

العامل للعمل فهو لكسب الاجر وليس حباً فى العمل كغاية فى حد ذاته .

رابعاً ، ان شعور العمال بالاطمئنان فى العمل هو بشدة $\frac{+53}{+252}$ =+21ر0 ،

فهو اتجاه ايجابى ايضا لكنه اقل من رضاه عن عمله بحوالى الثلث ، غير أن أعلى

اتجاه سالب فى هذا الجدول هو : $\frac{-131}{+252}$ = ـ 51ر0 المتعلق بمدى انتظار

العمال الحصول على مرتب تقاعدى وترك المنشأة . ويمكن أن يكون السبب راجع

الى كون معظم أفراد العينة هم فى سن الشباب (الرجولة) لذلك فهم لا يرغبون

بتاتا فى التقاعد الذى يعنى حياة دون عمل ، ويدعم أيضا بكون الاتجاه نحو

التضمينى لحصول العمال على عمل فى شركة أخرى هو سالب ايضا $\frac{-52}{252}$

= ـ 20ر0 . ربما يدل هذا على أن ظروف العمل والاجور كليهما متقاربة فى

الجزائر ، لهذا لايرغب العمال في تبديل اعمالهم.

خلاصة القول هو أن تحليل البيانات السابق يشير الى اتجاه متوسط لدى افراد العينة فيما يتعلق برضاهم عن العمل . انهم دائما يفضلون الجواب " شوية شوية " على الاجوبة الاخرى . كلما تعلق الامر بفحص مشاعرهم واتجاهاتهم نحو العمل

ولكن اذا عدنا مرة أخرى الى الجدول السابق فى محاولة للتعرف الى ترتيب نسب الاجابات الموجبة نجد ظاهرة فريدة ، جديرة بالبحث ، ان نسبة (موافق جدا فى السؤال 37 ، حول تفضيل العمل الخاص هى أعلى نسبة من كل النسب الاخرى انها 61,90 % وتقترب منها النسبة للسوءال 34 ، المتعلق بالرضا عن الشركة انها 55,55 % . أما النسب الاخرى ، فكلها منخفضة نسبيا بالمقارنة مع هذه . فهل يمكن أن يعني ذلك شيئا ؟

لاريب أن العمال يفضلون العمل الخاص على أى عمل آخر فى أية موءسسة وهذا اكدته دراسة سابقة حول نفس العمال فى نفس الموءسسة (1) . لكن المثير للانتباه هو ارتفاع مدى الرضا عن الشركة ، والشركة هنا هى شخصية اعتبارية ، بمعنى أنها موءسسة ذات وجود يختلف عن وجود العاملين فيها من مديرين ومشرفين وعمال . لهذا يمكن ان نستنتج أنه لو أصبحت العلاقات مع المنشأة حسنة ، فان ذلك لايعنى رضا العامل عن عمله ، لكن يعنى مزيدا من الارتباط وعدم الرغبة فى ترك الشركة الى عمل آخر .

وأخيرا يلاحظ النسب لفئة : ((لا أدرى)) منخفضة وهى تشير الى أن العمال فى هذا المضمار هم على يقين من اجوبتهم ، ولا يتهربون من الاجابة .

3 ـ **الرغبة فى تبديل الموءسسة** : غير أن ارتباط العامل بالموءسسة يمكن ان تكون له موءشرات أخرى . انه الفعل الاجتماعى . من المعروف ان الاتجاه يشير الى المشاعر والاستعدادات التى تكونت عبر سلسلة من الخبرات التى مر بها العامل . لكن هذا لايعنى انه يقوم بافعال اجتماعية محددة بناء

---

(1) انظر بشاينية ساعد ، مرجع سبق ذكره .

على هذه الخبرات الاّ اذا وجدت عوامل أخرى، بمعنى أن العامل قد لا يعجبه العمل ، لكنه لا يفكر فى تركه الا اذا كانت درجة الكره للعمل كبيرة جدا . بناءً على هذه التصورات رغبنا فى متابعة هذه النقطة .

لقد عولجت هذه النقطة من خلال سؤالين : تقديم طلب للعمل فى شركات أخرى ، والرغبة فى العمل فى غير الجزائر فى الجدول (29) تلخص الاجابات .

الجدول رقم (29)

محاولة العمل فى شركات أخرى ، وفى بلد آخر

نص العبارات	نعم		لا		المجموع	النسب %
	ت	%	ت	%		
تقديم طلبات للعمل فى شركات أخرى	21	16ر66	105	83ر33	126	100%
الرغبة فى العمل فى دولة أخرى	11	8ر73	115	91ر26	126	100%

س 39 و 40

أولا ، يلاحظ أن 105 (83ر33%) عامل ، لم يقدموا طلبات للعمل فى شركات أخرى ، لانهم تعودوا على هذه الشركة واصبحت تربطهم بها المودة والالفة ، انهم يعانون من قلة الاجر وسوء المعاملة فى بعض الاحيان من المسؤولين الا انهم لا يستطيعون مغادرة هذه الشركة للعمل فى شركة أخرى ، ذلك ماصرحوا به . وهذا مقابل 21 (16ر66 %) عاملا قدموا طلبات للعمل فى شركات أخرى ، وقد قدموا الاسباب التالية لاجاباتهم : تدني أجورهم فى هذه الشركة . وعدم توفر فرص التكوين المهنى للعمال أو بالاحرى هناك عدد قليل جدًا يستفيد منها والاغلبية الساحقة لا تستفيد . هذا يعنى ان الذين يرغبون فى ترك الشركة ، وحاولوا فعلا الحصول على عمل فى غيرها ، هم اما جدد ، أو لا يملكون مهارات كافية تمكنهم من الحصول على مرتب عال .

ثانيا ، ان 115 (91ر26%) عاملا لا يرغبون فى العمل فى دولة أخرى غير الجزائر .

ان الراغبين فى البقاء في الجزائر اكثرهم شارك فى الحرب التحريرية ولذلك فارتباطهم ارتباط وطنى*، بينما 11 (3ر73٪) عاملا قالوا بانهم يرغبون فى العمل خارج بلادهم . البعض من هذه الفئة يرغب فى العمل فى ليبيا لانها بلد عربى غنى ، يستطيع العامل ان يحصل على أجر مرتفع دون أن يحس بانه غريب عن ذلك البلد . بينما البعض الاخر ذكر العمل فى فرنسا ويقصد الحصول على أجر مرتفع أيضا .

نستخلص من كل ذلك ان أغلبية افراد العينة مرتبطون بالموسسة برباط وثيق لانهم لم يقدموا طلبات للعمل فى شركات اخرى غير منشأتهم الحالية ، كما أن أغلبية أفراد العينة مرتبطون بوطنهم لانهم لايرغبون فى العمل فى دولة أخرى غير الجزائر ، بهدف الحصول على أجور أعلى ، وهذه الفئة على العموم من الشباب الراغبين فى تأسيس أسرة من جهة ، وتحسين مستوى تكوينهم من جهة أخرى .

4 ـ **التوافق مع العمل** : ان مفهوم التوافق ADJUSTMENT هو سيكولوجى أكثر منه اجتماعى . ويقصد به ((العملية التى يدخل بها الفرد فى علاقة متناسقة أو صحية مع بيئة ، ماديا واجتماعيا . والتوافق عند علماء النفس من اصحاب المدرسة الوظيفية يقصد به توفيق السلوك أو تكيفه مع البيئة.)) (1)

يشير هذا التعريف الى وجود علاقة مناسبة مع البيئة من جهة ، أو جعل السلوك موافقا لمتطلبات المجتمع من جهة أخرى .

ولقد انطلقنا من هذا المفهوم لقياس مدى توافق العمل الذى يقوم به العامل مع مكونات العامل : الجسدية ، والذهنية ، فضلا عن محاولة تقييم العمل حسب درجة الملل والتعب والرتابة (الروتين). ان استجابات العمال ملخصة فى الجدول (1 3).

(*) ـ ولقد ذكر البعض منهم مايلى : ((انى افضل أكل التراب فى بلدى عن انى آكل العسل فى بلد الناس (أى الخارج .))

(1) ـ عبد المنعم الحفنى : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، دار العودة ، بيروت 1978 ، " التوافق "

حسب درجة الملل و التعب و الرتابة (الروتين) . ان استجابات العمال ملخصة في الجدول(3[illegible])

الجدول رقم (3[illegible])

حالة العمل	ت	%	الشعور بالملل	ت	%	مدى مناسبة العمل لقدرات العامل الجسدية	ت	%	مدى مناسبة العمل لقدرات العامل الفنية	ت	%	العمل روتيني	ت	%
						التوافق مع العمل								
متعب	8 2	65.07	ممل	82	65.07	مناسب	44	34.92	مناسب	100	79.36	روتينيا	82	65.07
وسط	3 6	25.58	وسط	16	12.70	وسط	18	14.79	وسط	00	00	وسط	16	12.70
غير متعب	8	6.35	غير ممل	28	22.23	غير مناسب	64	50.79	غير مناسب	26	20.64	ليس روتينيا	28	22.22
لا أدري	0	0	لا أدري	0	0	لا أدري	0	0	لا أدري	0	0	لا أدري	0	0
المجموع	126	100		126	100		126	100		126	100		126	100

يشير الجدول الى :-

- أن ثلثي العمال يعتبرون أعمالهم متعبة ، مملة روتينية أي 82(65.07%) عاملا ، و يحللون اجابتهم بما يلي :

- وجود الحرارة الشديدة و الضوضاء في البعض من الورشات الانتاجية .
- وجود رائحة خانقة (الأمونياك).
- وجود البعض من الآلات القيدمة جدا و المصابة بالعطب و رغم ذلك فالعمال مضطرون للعمل عليها و هذا ما يجعلهم يبذلون.

يشير الجدول الى :

1 - أن ثلثي العمال يعتبرون أعمالهم متعبة ، مملة روتينية أي 82 عاملا ، (07ر65%) ويعللون اجابتهم بما يلي :

- وجود الحرارة الشديدة والضوضاء في البعض من الورشات الانتاجية .
- وجود رائحة خانقة (الامونياك)
- وجود البعض من الالات القديمة جدا والمصابة بالعطب ورغم ذلك فالعمال مضطرون للعمل عليها وهذا مايجعلهم يبذلون مجهودات اكبر تفوق طاقاتهم الجسدية الى حد كبير .
- العمل متعب لان البعض من هذه الفئة يعاني من كبر السن ولا يقوى على الوقوف طويلا وراء الآلة (ثماني ساعات يوميا) ، الأمر الذي يجعلهم يعانون من أمراض الظهر .

2 - ان 100 (36ر79%) عاملا يعتبرون عملهم موافقا لقدراتهم الذهنية ، لانهم على حد تعبيرهم لايبذلون جهودًا فكرية للقيام بأعمالهم اليومية ، فهم قدماء في العمل . ولقد بذلوا الجهد الفكري لاول مرة يستلمون فيها العمل ، بعد ذلك اكتسبوا الخبرة في العمل ولم يعد يتطلب منهم أي جهد فكري . بالاضافة الى كون أعمالهم تتطلب منهم جهدًا جسديا أكثر لاعتمادهم على العمل اليدوي أكثر من الفكري .

3 - ان 44 (91ر34 %) عاملا يعتبرونه موافقا لقدراتهم الجسدية لأن الاعمال التي يقومون بها لاتتطلب منهم مجهودات كبيرة لانهم يتقنونها جيدًا ، مقابل 64 (79ر50 %) عاملا يرون بان العمل الذي يقومون به غير مناسب لقدراتهم الجسدية ، نظرا لكونهم يكلفون بأعمال أخرى خارجة عن عملهم الخاص بهم بعد الانتهاء من أعمالهم في ورشاتهم . هذا ماينهك قواهم كما صرحوا به لنا . كما أن العمل الدوري يجعل العمال يعانون من نقص النوم لانهم يعملون ليلاً .

4 - ان 82 (36ر79 %) عاملاً يرون أن العمل الذي يقومون به هو روتيني لانه على وتيرة واحدة أي أنه ممل ، فيه يكرر العامل نفس الحركات يوميا وبانتظام كأنه جزء من الآلة ، مقابل 28 (22ر22 %) عاملاً يرون بأن أعمالهم ليست روتينية ، والبعض من هذه الفئة هو من التقنيين الساميين وعمال

الصيانــة والأمـــن الصنـــاعي أيضــا .

علــى العموم يبدو أن التوافق الذهني من العمل هو أكبر من التوافـــق الجسدي . ربما يعود هذا الى مسألة العمل على الآلات التي تريد من العامل حركات معينة دون استخدام عقله . لكن تأثير العمل الآلي قد برز بوضـــوح ، فالاكثرية تعتبر اعمالها متعبة وروتينية ، ويبدو أن الاقدمية في العمل تساهم فــي تمكين العامل من التحكم بعمله ، لكنها لاتجعله يميل اليه أكثر خاصة اذا كان يتطلب جهودًا جسمية مستمـرة .

الفصـــل الرابـــع

النتائج العامة والاقتـــراحات

ان أقصى مايروم الباحث ان يصل اليه في نهاية بحثه هو ان يعلم اذا كانت نتائجه متطابقة مع الواقع ام لا . ففي بداية بحثه يتلمس الواقع على مستويــــين : مستوى استطلاعه اولاً ، ثم مستوى وضع فرضياته . وتبقى الكلمة الاخيرة اذن هي ان يجيب على التساؤل اذا كانت فرضياته تتطابق مع الواقع ام لا ؟ او الى أي حد تتطابق مع الواقع .

ان الواقع الاجتماعي الذى يقوم الباحث بسبره يتمظهر على شكلين : اولاً على شكل عبارات ومفاهيم تصف بها هذا الواقع ، ثانياً ، على شكل ارقام تعبر بصورة كمية عن هذا الواقع ايضا . هكذا ينتقل الباحث من العبارات الى الارقام ، ومن الارقام الى العبارات وهو يحاول ان يختبر فرضياته .

لقد قال احد الباحثين ان من مآسي العلم . أن تقتل الفرضيات الحلــوة بالحقائق المرة (1) . لكن يمكن للفرضيات ان تعيش أيضا اذا كانت تتطابق مـــع ماتمتحنه حقائق .

تحت ضوء هذه التصورات نبدأ الان المرحلة الاخيرة من البحث ، أي في عرض أهم النتائج التي توصل اليها . في محاولتنا عرض هذه النتائج نقوم بما يلي :

أولا ، البحث عن اهم المؤشرات التي تدل على وجود المتغير المستقـــل والمتغير التابع .

ثانيا ، الربط بين هذه المؤشرات ، عن طريق الفرضيات التي في جوهرها هي علاقات بين المتغيرات .

ثالثا : القيام أيضا بمحاولة لبحث تأثير المتغيرات الفرعية ، أي تلك التي وردت في الخلفية الاجتماعية الاقتصادية للعينة .

---

(1) — هذا القول ل : ت . هـ . هكسلي ، اقتطف من لندن :

STEPHEN ISAAC AND WILLIAM B. MICHAEL : HAND BOOK.IN RESEARCH. AND EVOLUTION, ROBERT KNAPP, SAN DIEGO, 1971. P. 13.

٣ - اختبار الفرضية الأولى : كان محتوى الفرضية الاولى يدور حول انماط التفاعل الادارية السائدة ، باعتبارها متغيرًا مستقلاً تساهم في زيادة أو نقصان الاغتراب باعتباره متغيرا تابعا كما ان مشاركة العمل في تسيير الموسسات الصناعية باعتبارها متغيرا مستقلا تنمي فيهم فعلا الشعور بالمسوولية ومن ثم تقلل من حدة الاغتراب باعتباره متغيرا تابعا .

فالى أي حد تعتبر هذه الفرضية صادقة ؟

لنعمد الى البيانات الميدانية .

ان عبارة انماط التفاعل ، تعني تلك الاساليب في التأثير الاجتماعي المتبادل بين الطرفين : الادارة والعمال . ان اجتهاد الثورة الجزائرية من خلال قانون التسيير الاشتراكي للموسسات يرمي الى جعل هذا التفاعل ديمقراطيا الى أقصى درجة ، وذلك بجعل العامل عاملاً ومسيرًا ومسوولاً في الموسسة ، فهو محاولة لكي تنزل الادارة الى مستوى العمال ، ويرتفع العمال الى مستوى الادارة أي المسوولية الادارية في حالة عدم التفاهم بين الطرفين في سبيل المصلحة العامة المشتركة .

وبما ان الادارة تملك اجلاً حق القرار والمراقبة على العمال ، فلا ريب ان نظرة العامل نحوها هي التي تظهر مسألة المشاركة . لذلك ونحن نحاول اختبار الفرضية الاولى ، نتساءل عن نقطتين :

الاولى ، تتعلق بنظرة العمال الى الادارة ، والثانية تتعلق بمدى المشاركة ذاتها .

فبالنسبة للمشاركة ، فقد أشارت البيانات الى ضعفها وانعدامها أحيانا ، فهي مقتصرة على عدد محدود من العمال ، أعضاء مجلس العمال ، وكان يمكن لهذا المجلس ان يلعب دورًا كحلقة وسط بين العمال من جهة والادارة من جهة أخرى ، لكن البيانات تدل على انه لايقوم بهذه المهمة حسبما ينبغي او حسبما يحدد الميثاق . فكأن هناك ثغرتين احداهما بين الادارة والعمال ، والاخرى بين العمال ومجلسهم الذى تبدو معظم الاتجاهات نحوه سلبية كما مر بنا قبل . بهذا يبدو أن الارضية الاساسية التى تستند عليها المشاركة فعلا غير موجودة الى حد كبير .

من جهة اخرى ، فالمشاركة تتطلب المعرفة ، فلا يمكن ان نتصور مشاركة بدون اطلاع شبه كامل على المضمون القانوني لهذه المشاركة . هذا يعني ان العمال يجب ان يكونوا على اطلاع على قانون ت. ا. م . لكن البيانات تشير الى عكس ذلك .

فالاكثرية لم تطلع عليه الا حوالى خمسة عمال هم اعضاء فى مجلس العمال ...
والاكثرية من العمال لايعرفون واجبات مجلس العمال ، وحوالى الثلثين لم يشاركـــوا
فى اى اجتماع يتصل بتسيير المؤسسة (الجدول 17 ، 18).

هذا يعنى ان التسيير الاشتراكى للمؤسسات هو تقريبا حبر على ورق اذا أخذنا
بالاعتبار أن العمال لايعرفون الا النذر القليل عنه ، معرفة شبه جيدة ، فضلا عـــن
عدم تطبيقه والتركيز على ان مجلس العمال ليس وظيفته التسيير وانما الدفاع عـــن
حقوق العمال أو أنه مجرد مؤسسة لخدمة اعضائه فحسب .

باختصار ، يبدو مرة أخرى ، بروز الواقع الاجتماعى المتلخص بكون البلدان المتخلفة
تعانى من فجوة بين طموحاتها ومثلها التى تحددها بشكل مواثيق وقوانين من جهة،
وبين الامكانات المتاحة أو مايطلق عليه البعض، " الاطارات " (بصورة عامة .) التى
تسهل على جعل تلك المثل والطموحات واقعة من جهة أخرى . تواجه ثغرة بـــين
التطور المادى والثقافى حسب مفهوم اوغبرن ، بل تواجه ثغرة بين تطور ثقافى وتطور
ثقافى آخر ، الاول فى مضمار التصورات ، والثانى فى مضمار التطبيق بما فى ذلـــك
القدرات على تحقيق التطبيق .

* * *

وبالنسبة للتفاعلات الديمقراطية ، فقد لاحظنا ان الثغرة بين العمال والمشرفين
هى أضيق منها بين العمال والادارة ، لقد كانت مواقف العمال من المشرفين أكثــر
ايجابية منها بين الإدارة والعمال . يمكن تفسير ذلك بكون العمال يحملون روح
الاحترام المتبادل بينهم وبين المشرفين المباشرين عليهم نظرا لعملية التعاون الـتى
تسود داخل الورشات الانتاجية . وهذا مكن المشرفين من الوعى فى تقدير واقـــع
المشكلات التى تجابه العمال . وكذلك فالعمال يشعرون بان المشرفين مثلهم لانهــم
يحتلون تقريبا نفس الدرجات المهنية فى السلم .

أما الادارة التى تمثل مصالح الشركة . فان العمال لديهم اتجاها سلبيـــا
نظرا لكون الادارة تسعى الى تحقيق اهداف الشركة قبل كل شىء . وهى زيـــادة
الانتاج . غير ان العمال لايحظون بنفس الاهتمام رغم انهم بشر ولديهم أحاسيـــس
ومشاعر كان من الضرورى ان تؤخذ بعين الاعتبار .

ان هذا التفاوت فى المعاملة يؤذى العمال ، كما أن التفاوت فى معاملـــة
العمال وعدم تساوى الفرص بين العمال من حيث الترقية واجراء التربصات والتكويـــن

يؤدى ايضا الى خلق نوع من العداء بين العمال والادارة ، كما ان عدم المشاركة من طرف العمال فى الاجتماعات يؤدى الى شعورهم بأنهم أقل قيمة وأقل كفاءة من الذين يوجدون فى الادارة .

اما بالنسبة للادارة ، فالعمال ينظرون اليها على أنها ليست ديمقراطية . ويجدون صعوبة على العموم فى مناقشة الامور مع المسؤولين الاداريين . وهؤلاء المسؤولون لا يقدمون معلومات الى العمال حول وقائع العمل ، لذا فهم يجهلون معظم الامور الخاصة بهم وبحقوقهم أيضا ، اذا تعلق الامر بالادارة باعتباره اداة بين العمال والوزارة (الدولة) التى أنشأت المصنع .

يمكن أن نلخص الأجزاء الأخرى من الاتجاه كالتالى :

- اهتمام الادارة بمصالح العمال — سالب
- رضا العمال على العلاقات مع الادارة — سالب
- الادارة تهتم بالعمال — سالب
- الادارة تهتم بالمنتوج اكثر — موجب

(أنظر الجدول 15).

انها فعلا صورة قاتمة يحملها العمال عن الادارة عموما ، ولا يوجد فيها " بريق " الا فيما يتعلق بالتفاهم مع المشرفين الذى بدا أعلى قوة من غيره ، لاسباب سنشرحها .

كما صرح بعض العمال بأن المشرفين بأمر من المسؤولين يكلفونهم باعمال اضافية فى ورشات أخرى خارجة عن اطار عملهم القانونى ، بما فى ذلك العمل يومي الخميس والجمعة .

باختصار ، فان هذا يعنى أن الفرضية الاولى قد تحققت إلى حد كبير ، ان أنماط التفاعل الادارى سالبة ، وغير ديمقراطية ، حسب وجهة نظر العمال . ولو كانت موجبة لكان يتوقع ان يكون الاغتراب ضعيفا . أى ان التسيير الاشتراكى للمؤسسات فيما لو وجدت له الظروف :

- ادارة ديمقراطية .
- عمال مطلعون
- مجلس عمال يقوم بواجباته

- مشاركـة حسب العمـال .

لكان يتوقع أن يكون الاغتراب ضعيفاً او معدوماً . لكن الامر بالعكس، فالى أي حد يوجد الاغتراب بعد أخذ هذه المعطيات بعين الاعتبار ؟

ب- اختبار الفرضية الثانية . الاغتراب موجود في هذه المؤسسة حسب نتائج الفرضية الاولى . لكن الى أي حد ؟ هل يمكن تكميمه (جعله كمياً) ؟

ان الاغتراب ليس مفهوما بسيطا كما اشرنا قبل بل مفهوم مركب من أبعـاد حسب سيمان .

لنحاول اذن تفهم وجود هذه الابعاد .

أولاً ، اللاقوة : حسب الجدول ان اغلبية * افراد العينة لاتشارك في صنع القرارات في المنشأة . هذا يعني ان هذه الفئة تعاني من اللاقوة . والذين يشاركون هم الثلث تقريبا (الجدول رقم 2 .) كما ان حوالي ثلاثة ارباع العمال لا يستطيعون تقرير كمية الانتاج اليومي التي يصنعونها ذلك ماتدل عليه فئتـان أجابتا ب: لا و ولا أدرى وهي تعادل 73,03 % أي أن أغلبية افراد العينة لا تقوى على اتخاذ قرار وبالتالي فهي تعاني من اللاقوة ايضا . ثم يوجد ثلاثة ارباع العينة الذين اجابوا ب: لا ولا أدرى فيما يخص تقرير نوعية الانتاج . هكذا تبرز ايضا اللاقوة لدى العمال .

والعمال يشعرون بضغوط الادارة بنسبة 61,9 % اى أن معظم العمال يشعرون بأنهم ضعفاء أمام الادارة وبانهم لا يستطيعون مناقشة الأمور معها أو تغيير وضعيتهم، اذن فهم يعانون من اللاقوة نظرا لعجزهم هذا .

كما ان الثلثين لا يشعرون بانهم محترمون من طرف الادارة وهذا من خلال اجابتهم ب: لا ولا ادري أي 65,07% عاملا يرون ان آرائهم ليست لديها قيمة عند الادارة أو المسؤولين بدليل انه لا يسمح لهم بالاشتراك في الاجتماعات التى تنظم من حين لآخر داخل المنشأة .

---

* حاولنا حساب هذه الاغلبية من خلال جمعنا لنسبتي نعم واحيانا نظرا لكونهما يدلان على الايجابية مثلا : 44 + 38 = 82 (65,07 %) عاملا .(الجدول 24)

ثانيا ، اللامعنى : اذا عدنا الى الجدول رقم (25) نجد ان كل العمال تقريبا 96,02 ٪ يشعرون أن أعمالهم لها أهمية فى ماتصنعه المنشأة من منتوجات. لكن الذين يرون أن العمل الذى يقومون به يمكنهم من استخدام قدراتهم الجسدية والفكرية بشكل جيد هم بحوالى النصف أى الذين أجابوا بنعم وب: أحيانا أي 47,61 ٪ والنصف الاخر يشعر بتحسين خبراتهم ومعارفهم .

لكن على العموم فالجزء من الفرضية المتعلق باللامعنى هنا لا يصدق. نظرا لكون أغلبية أفراد العينة يرون بأن أعمالهم مفيدة وهامة لما تصنعه المنشأة ، والا لما قبلوا أصلاً لشغل المنصب ، كما أن النصف من أفراد العينة تقريبا يشعر بأنه يتحسن كلما زادت الاقدمية الامر الذى مكنهم من استخدام قدراتهم ومعارفهم بشكل جيد .

ثالثاً ، اللامعيار : حسب الجدول رقم 26 ان 31,74 ٪ عاملا يرون أن حصول العامل على ترقية فى عمله يعتمد على مدى اتقانه لعمله . فاذا اضفنا هذه الفئة الى تلك التى أجابت ب" أحيانا". يصبح 49,16 ٪ عاملا أي النصف تقريبا من أفراد العينة . والنصف الاخر يخالفون هذا الموقف .

ان 45,23 ٪ أجابوا " بنعم" و" أحيانا " أي ان المسؤولين (الادارة والمشرف) يقدرون قيمة الجهد الجدي للعامل .

ورأى العكس 54,75 ٪ ان المسؤولين (الادارة والمشرف) لا يقدرون قيمة الجهد الجدي للعامل .

ان 89 (70,63٪) عاملا رأوا أن النشاط السياسي ضروري للعامل حتى يحصل على حقوقه فى الترقية .

باختصار فهذا يعنى أن شعور العمال بالانصاف اى بوجود معاير دقيق على مدى اتقان العامل لعمله لم يتحقق الا بنسبة ضئيلة لاتتجاوز الثلث تقريبا . بعبارة أدق ، فاللامعيار موجود بنسبة الثلثين تقريباً ، أى أن هذا البعد من الاغتراب موجود فى المؤسسة ، حسب البيانات .

رابعا ، التوجيه الأدنى للعمل : حسب الجدول رقم (27) فان (99ر2% من العينة يرون ان العمل يعطى مكانة للعامل يدعمها الجواب على السؤال (23) اي 11ر84 % لايشعرون بالخجل امام الناس من العمل الذى يمارسونه في المنشأة لكن كل ذلك فى اطار اعتبار العمل وسيلة للعيش والتكسب . ذلك لأن 81ر73% يرون ان العمل الذى يقومون به ليس الا وسيلة يكسبون بها العيش لاسرهم .

من جهة اخرى ، فلا يوجد هناك توحّد بين حياة وآمال العامل ذلك لأن 60ر03 % يشعرون بأن عملهم لايتوافق مع آمالهم فى الحياة .

اذن : العمل هو وسيلة لاحتلال مكانة معينة فى المجتمع .

— العمل وسيلة لكسب العيش واعالة الاسرة .

— العمل ليس وسيلة لتحقيق هدف جماعى موسسي وانما هو وسيلة لكسب هدف مادي شخصى (فردى) أي أن العامل هنا لايعتبر العمل الذى يقوم به غاية فى حد ذاته يشبع رغبة العامل فى القيام بنشاط مفضل ومحبوب من طرفه ومن خلال القيام به يشعر بقيمته فى المجتمع عن طريق مايشارك به فى بناء هذا المجتمع ، وانما العامل الجزائرى فى هذه المنشأة يعتبر العمل وسيلة لتحقيق غايته .

ويفهم مثل هذا الاغتراب من طرف بعض الكتاب " باعتباره يعنى الاستيلاء من وظيفة المرء ومعايشته لنشاط عمله باعتباره غير مجدٍ فى جوهره و ... ولا يعبر عن الذات ولا تتولى هذه الذات توجيهه " (1)

وينظر ايكن وهيج الى " الاغتراب عن العمل من خلال وجود " شعور بالاحباط " فيما يتعلق بمركز الفرد فى عمله ، ويعتبران ان الاغتراب عن العمل موجود طالما ان المرء غير راضٍ عن أشياء من قبيل موقفه النسبى بالمقارنة

---

(1) ريتشارد شاخت : الاغتراب مرجع سبق ذكره ، ص ص 120 .

بالعاملين الآخرين والتقدير الذي يحمله رؤسائه له والدرجة التي يتوافق فيها عمله مع توقعاته للمهنة التي سيضطلع بها طوال عمره " (1)

* * *

فهل تحققت الفرضية الثانية ؟

الجواب ان الفرضية الثانية قد تحققت أيضا الى حد كبير . فالأكثرية ميالون الى النظر الى مجموع المواقف المتعلقة بالعمل بانهم لايقدرون على العمل بحرية وبدافع داخلي (عجز) ،وان نسبة اللامعنى هي أخف من الاولى اما اللامعيار والتوجيه الأداتي للعمل فهو قوي . باختصار ،يمكن القول ان بعدًا واحدًا من الاغتراب يضعف على مدى الأيام ، هو بعد اللامعنى اما الابعاد الأخرى فيبدو انها تبقى قوية ومسيطرة .

هـ _ **مستلزمات الاغتراب :** لقد كان احد أهداف البحث الوصول الى أسباب الاغتراب والتعرف الى نتائجه ،لقد وجدنا كيف ان عدم تطبيق التسيير الاشتراكي للموسسات وكيفية التفاعل الاداري مع العمال شكلت مايمكن ان نطلق عليه : أسباب الاغتراب وهي أسباب بنيوية أي راجعة الى بنية العلاقات بين طرفين : العمال والادارة .

لكن ماهي نتائج ذلك ؟

لقد ارتأينا ان نطلق على هذا اسم : مستلزمات لانها متضمنة في الاغتراب، صحيح انها احدى النتائج لكن يمكن ان يكون مفهوم النتائج أعم وأوسع ،أي أن النتائج تشمل المستلزمات فهي جزء منها .

* * *

ان مستلزمات الاغتراب كما سبق ان شرحنا هي أحوال نفسية — اجتماعية تخص علاقة العامل بموسسته وتشمل ارتباطه بالموسسة ورضاه وتوافقه مع عمله .

---

(1) — ريتشار شاخت : الاغتراب مرجع سبق ذكره ، ص ص ، 120 — 121 .

١- فبالنسبة لعلاقتها بالمؤسسة ، أول مايواجهنا هو ان العمال يرفضون التهذير ويبدون قلقاً كبيراً نحوه ، انهم يرغبون بنجاح الشركة التى يعملون بها ويحترمونها مكاناً ودياً للعمل ، ولهم علاقات ودية معها ، حسب بيانات الجدول (27) حيث الاتجاهات هناك كانت اكثر من 80 % من العينة .

اما بالنسبة للتماهى INDENTIFICATION فالاكثرية تعتبر نجاح الشركة امراً هاماً بالنسبة اليهم ، واهدافهم هى اهدافها تقريبا وشدة الاتجاهات ايضا تتمحور حول اكثر من 75 % من العينة تقريباً .

كما يفضل العمال نجاح منشأتهم قبل أى منشأة اخرى (+ 56ر0) أى انه ميل ايجابى ، ويشعرون بأن سمعة الشركة تهمهم (+ 4ر0) أما نوعية المنتوج فتهم العمال لكن بدرجة أدنى من النسب المذكورة قبل ، نستخلص من هذا ان هذه النتائج تدل على الارتباط الوثيق بالموءسسة ، لان وجودهم فيها يمكنهم من تحقيق غاية وهى الحصول على أجر شهرى يعيلون به اسرهم ، فهذه النتائج تدعم الاجابات الواردة فى الجدول 27 ، ان القلق من التهذير الذى يشعر به اغلبية العمال ، تتفق مع المشاعر الايجابية التى يحملها العمال حول الموءسسة كشخصية اعتبارية .

نستنتج ، ان بعد الارتباط بالموءسسة موجود فعلاً فى المنشأة ، وهذا بدوره يقلل من حدة الاغتراب لدى العمال ، حسب مفاهيم سيمان .

٢- فيما يتعلق بالرضا عن العمل ، فالعمال يشعرون بالاطمئنان فى العمل بنسبة (65ر66 %)* (الجدول 23) ان العمل يحقق مكانة للعامل فهو لايريد ان يتقاعد ويترك المنشأة بنسبة (8ر73 %)* هذا مايوءكد مدى الارتباط الذى لدى العمال بالموءسسة محل الدراسة بناء على الاجابة على السوءال 30 من الجدول 28 السابق وكذلك الاجابة على السوءال 31 (الجدول 23) نفسه .

يشعر بالرضا عن العمل فى المنشأة عدد لابأس به نسبة (8ر73 %)*. اما الرضا عن الشركة فهو (5ر86 %)*

---

* جمعنا فئتي موافق جدا وموافق معا .

لكن هذه النتائج لاتجعلهم يفضلون العمل العام .. انهم يفضلون العمل الخاص على عملهم الحالي بنسبة (86ر65٪) حتى يستطيعوا الكسب أكثر مع التحرر من قيود العمل والمشرفين والمسؤولين بصفة عامة هذا ماصرحوا به لنا .

ج. وأخيرا بالنسبة للتوافق مع العمل : يشعر اغلب افراد العينة (07ر65٪) بأن أعمالهم متعبة ومملة وروتينية . (الجدول 31)

لكن (36ر79٪) يرون اعمالهم موافقة لقدراتهم الذهنية ، لان اعمالهم لاتتطلب مجهودًا ذهنياً أو فكرياً كبيرًا للقيام بها . بل تتطلب مجهودا عضليا أكثر.

هذا وان (91ر34٪) يعتبرون عملهم موافقا لقدراتهم الجسدية . وان (36ر79٪) يرون ان العمل روتيني اى انه على وتيرة واحدة فهو ممل نظرا لعملية التكرار التى يتميز بها على الالات .

باختصار ، يمكن القول :

ان الارتباط بالمؤسسة موجود فعلاً ، باعتبارها شخصية اعتبارية كما ذكرنا ، فهى تقدم للعامل امكانات العمل والحصول على لقمة العيش . وهم ميالون الى عدم الرغبة فى تبديلها ، لكن العمل الخاص له وضع خاص عندهم فهو مفضل على العمل العام فى المؤسسة .

ان التوافق مع العمل يميل الى الثنائية . فالعامل غير متوافق فيما يتعلق بطبيعة العمل الروتينية وظروفه المادي ، فهى صعبة وروتينية لكنها على العموم موافقة لقدراتهم الذهنية . فى الحقيقة فهى أعمال مرهقة وتتطلب جهودا بدنية كبيرة : وكل ذلك يبدو انه يجعل العامل راضياً بدرجة متوسطة عن عمله .

/ مناقشـــة النتـــائج /

ان مناقشـــة النتـــائج تعـــني البحـــث فـــي :

أولا ، مدى تطابق موضوع البحث المحدد في العنوان مع محتويات البحث .

ثانيا ، مدى تدخل المتغيرات الرائزة في التأثير على المتغيرات المستقلـــة والتابعـــة للبحـــث .

ثالثـــا ، مدى التوافق بين اهم نتائج البحث والدراسات السابقة او الملاحظات العامة حول الاوضاع التي يعالجها البحـــث .

* * *

ان موضوع هذا البحث هو البحث في الاغتراب واسبابه ونتائجه . ولقد تم الالتزام بهذه المقولة . فقد بحث الاغتراب وحلل الى ابعاده ، كما درســـت مجموعة الاسباب التي يمكن ان تكون قد ادت اليه ،ودرست النتائج من خلال ما اسميناه بالمستلزمات . وكانت الدراسة امبريقية ، على عينة من العمال فـــي مؤسسة يطبق فيها التسيير الاشتراكي للمؤسسات باعتبار التسيير هذا عاملاً هاماً يؤثر على الاغتراب ، زيادة ونقصانا ،ثم عرجنا الى انماط التفاعل ايضا باعتبـــاره من الاسباب . باختصار ، فقد التزمت الباحثة بالمتصور الاساسي للبحث الـــذي شكـــل المنطلـــق الاســـاسي .

* * *

أما بالنسبة للمتغيرات الرائزة فهي تعني خصائص الخلفية الاجتماعية — الاقتصادية للعينة ،ان مدى صدق VALIDITY كل بحث يحدد بخصائـــص العينة ، أي بما يعنيه حجم العينة من جهة ، ومكوناتها من جهة اخرى .

ان عينة البحث هي ممثلة لمؤسسة صناعية جزائرية متوسطة الحجم ،في قطاع عام ، يفترض ان يكون مسيّرا حسب قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات . هذه هي صورة العينة ، وعليه ، فالنتائج التي توصل اليها البحث يمكن ان تنطبق علـــى أية مؤسسة صناعية انتاجية جزائرية في قطاع عام تحمل نفس المميزات لهـــذه المؤسسة وبالتالي (لاعينة) البحث .

لكن بالطبع لاتصدق النتائج في مؤسســة صناعيــة اذا :

أولا ، كان يطبق التسيير الاشتراكي للمؤسسات بصورة جدية وفي الواقـــع .

ثانيا ، اذا كانت الادارة اكثر ديمقراطية وانفتاحا على العمـال ، هل يمكن تصـور هـذا ؟

ان الكثير من الدراسات الجزائرية تشير الى عدم فعالية التسيير الاشتراكـي للمؤسسات فضلاً عن عدم تطبيقه ، أي أن التسيير هو شيء مثالي لم يطبق . وان الاغتراب في المصنع الجزائري نملك امكانية التغلب عليه اذا التزمنا بالقـانون وبالاصول الديمقراطية للتفاعـل .

هذا ولا ننسى ايضا عامل الامية ونقص التكوين المهني من العوامل الـتي تزيد في الاغتراب . ان عينتنا تمتاز بوجود نسبة كبيرة أمية أو تملك مستوى التعليم الابتدائي أو المتوسـط .

هذا يعني أن نتائج البحث التي تم التوصل اليها لاتصدق الا في مصانـع جزائرية تسيطر الامية ومستويات التعليم الدنيا على عمالـهـا .

ربما تكون أبعاد الاغتراب أضعف فيما لو أمكن رفع مستوى العمال التعليمـي والمهني كذلك ، فهذا يجعلهم يثقون بانفسهم أكثر ، أي يضعف بعد اللاقـوة عندهـم .

كما انه يجعلهم اكثر وعياً ، وربما يضعف هذا بعد اللامعـنى . أمّـا بالنسبة للتوجيه الاذاتي للعمل ، فيبدو أنه في صميم العمل في مؤسسـة جزائرية . فالعمال يفضلون العمل الخاص على العام ، والعمل هو وسيلة لكسـب العيش . وقد يصعب حسب بعض الملاحظات تصور عامل يحب عمله ، لعمله فقط اذا كان دخله محدودا ، وله أسرة كبيرة ، ولا يكاد يفي الدخل بالحاجـات الاساسية للعامل .

من جهـة أخـرى :

بدا أن الاقدمية تساهم في تقليل الاغتراب . انها مثل التعلـم والتربصـات والتكوين المهني ، تساهم كلها في تقوية قدرة العامل على التحكم في عمله ، وتقوية ثقته بنفسه . وهذه كلها تساهم بدورها في القضاء على مكونات الاغتراب . بمـا أن الصناعة الجزائرية جديدة ، وعمالها اكثرهم من الشباب واقدميتهم محـددة ، يمكن ان نفترض قبول التصور ان الاغتراب يمكن ان يكون اخف في مؤسسـة عمالها يتمتعون باقدمية اكبر ، وبتكوين مهني أرسـخ .

لبحث العلاقة مع الدراسات السابقة . لقد اعتمد هذا البحث في منطلقاتـــه النظرية والمنهجية على تصورات ترتكز على دراسة امريكية سبقت الاشارة اليهـــا، وعلى تصورات سيمان لأبعاد الاغتراب من جهة وعلى الملاحظات الميدانية الخاصة بوضع العامل الجزائري والدراسات حوله من جهة اخـرى .

ان استمارة شيبارد وكيم التي أشرنا اليها قبلاً . قدمت لنا الاطار العـــام للاستمارة . ولما جئنا للنتائج وجدنا الاختلاف بيّن وواضح .

— ان اغتراب العامل الجزائري ينبع من سوء معاملة الاداريين والمسوءولـين له ، ومن التنظيم البيروقراطيى . كما انه يقوى نتيجة لعدم مشاركة العمال فـى اتخاذ القرارات داخل الموءسسة . يضاف الى هذا التوجيه الاداتي للعمل .

غير ان الاغتراب في دراسة شيبارد ينطلق من " تفسير الآثار التي تتركهـا التكنولوجيا ومستوى التصنيع على درجة الاستلاب او الرضا عن العمل ، اي العلاقة الموجودة بين التكنولوجيا والاستلاب والرضا في العمل وذلك في مجتمع مصنـــع (الولايات المتحدة الامريكية) ومجتمع في طريق التصنيع (كوريا الجنوبية) .

لقد توصلت هذه الدراسات الامريكية الى وجود منحنى ... على شكل الحرف U بين درجة التطور التكنولوجي ، ودرجة الاستلاب عند العمال ." (1)

لقد تبين ان معاناة العامل من الاستلاب ... كانت في ادنى درجاتهـــا عند العمال الحرفيين خارج حقل الصناعة الميكانيكية ، في الوقت الحاضر يصـــل الاستلاب الذروة في قوته عند عمال المصانع ذات الانتاج الكبير بالجملة لكنـــه يعود الى الانخفاض في المصانع التي تستعمل طرائق انتاج آلية متقدمة بعبارة أخرى يعاني العمال في المصانع ذات انظمة الانتاج الميكانيكي من الاستـــلاب وعدم الرضا اكثر من العاملين في المصانع ذات الانتاج الحرفي (اليدوي) مـن جهة واكثر من العمال في المصانع ذات انظمة الانتاج المتقدم جدًا من جهـــة أخرى ، وهذا يحدث... سواء كان المجتمع مصنعا (امريكيا) أم شبه مصنـــع (كوريا) .

(1) — د . خير اللـه عصار : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي : مرجـــع سبق ذكره . ص 118 .

هذا يعني أن التقسيم المضغوط للعمل المتبع من طرف البلدان المتقدمة (امريكا) هو العامل الرئيسي الذي يشعر العمال بالاستلاب ، بينما يشعر العامل الذي يعتمد على الاسلوب الحرفي باستلاب أقل . وهذا يصدق على كل من المجتمعات المتقدمة (امريكا) أم شبه مصنع (كوريا) .(1)

اذن يمكن القول ان الاغتراب الذي يعاني منه العامل الجزائري داخل مؤسسة صناعية جزائرية يختلف عن الاغتراب في المجتمعات المتقدمة او شبه المصنعة . انه يختلف بشكل شبه جذري . ان مشكلة الاغتراب عند العامل الجزائري ليست في علاقته بالالة كما يبدو ، وانما في النظام والمعاملة . لكن يجب أن لا ننسى أن مستوى التقنية في المصنع الجزائري هو ليس آلياً ، ويعتمد على العمل اليدوي والتدخل من طرف العمال اكثر . اننا لاندري فيما لو ان العمل أصبح متقدماً آليا كما في الولايات المتحدة ان تبقى الحالة على ماهي عليه . هذا يعني ان نظرية التلاقي CONVERGENCE THEORY ونظرية عدم التلاقي NONCONVERGENCE THEORY (أي أن التكنولوجيا ذات آثار متماثلة بغض النظر عن المميزات الثقافية أم أن الثقافات المختلفة هي التي تبقي الاختلافات بالرغم من التكنولوجيا الموحدة) مازال لايمكن اختبار صدقهما حسب البيانات التي تم التوصل اليها في هذه الدراسة .

* * *

بالنسبة لدراسة بومخلوف (2) فان مفهوم الاغتراب يقصد منه الغربة ، انه توصل الى ان الهجرة الفردية تعد عاملاً مشجعاً على الانعزال والانطواء ، فالعمال يشعرون بالغربة نظرا لكونهم يوجدون بعيدين عن أسرهم وأبنائهم ، وكذلك لصعوبة فهم العمال لمدلولات القواعد التنظيمية للتنظيم وادراك اتصاله ، الامر الذي يؤثر بالسلب على علاقاتهم مع التنظيم . كما يشعرهم بعدم الاطمئنان على أسرهم وأبنائهم بسبب الهجرة الفردية .

---

(1) ـ نفس المرجع السابق ص 119 .

(2) ـ بومخلوف محمد : مرجع سبق ذكره .

هذا يعني ان بومخلوف انطلق في تحديده لمفهوم الاغتراب من وضع جزائري معين يمكن ان ينطبق على أي انسان يترك مجتمعه المحلي مهاجرًا الى مجتمع آخر أوسع واكثر تعقيدًا له قواعده في العمل . وهو مفهوم شائع للغربة اقتحم في مفهوم الاغتراب الذي نظّره سيمان . ان المفهوم الحديث للاغتراب والذي يبدو انه انعكس لاوضاع المجتمع الاوربي الحديث يمكن ان يعني ان يشعر الانسان بالاغتراب حتى لو كان بين افراد اسرته .

لكن هذا المفهوم يبدو انه مازال لم يتغلغل في ثنايا المجتمع الجزائري واعضائه . فالاغتراب هنا لعوامل مختلفة وفي اوضاع مختلفة . صحيح ان الاغتراب يمكن ان يكون مرضاً عالمياً كما قالت منظمة الصحة العالمية (*) ، فان مكوناته وابعاده مختلفة من بلدٍ الى آخر. ويصبح هذا مقبولاً اذا تذكرنا مفهوم باحث جزائري آخر : بوتفنوشات الذي يرى الاغتراب عبارة عن تطلع بوله واعجابٍ الى كل مايأتي من أوربا ونظرة دونية الى التقاليد والعادات والمعطيات الوطنية والمحلية .

— واذا كان من كلمةٍ نختم بها هذا النقاش فهو تعريف ميدوز MEADOWS الذي عرف الاغتراب بأنه " شعور بالانفصال عن شيء ماهو جوهري" .(1) ان هذا الشعور بالانفصال هو جوهر الاغتراب وهو موجود في كل التعاريف سابقة الذكر .

---

* انظر المقدمة .

(1) 1 - LOUIS ZURCHER, O.P CIT .

الاقتراحات / التوصيات

منذ ان وضع ماكس فيبر مفهومه المتحرر من القيمة WERTFREI وعلم الاجتماع الغربي يفصل بين مهمتين يقوم بهما الباحث : مهمة البحث ودوره كباحث، ومهمة التوجيه والعمل على تغيير الواقع ، فالاول يعني أحكام وجود ، والثاني احكام وجوب . وعلماء الاجتماع الغربيون سعيا وراء الموضوعية في البحث ، ميالون الى الاكتفاء بمهمة الباحث كباحث ، ولا يهتمون كثيرًا بالاقتراحات والتوصيات .

لكن في دول العالم الثالث حيث الاطارات في مجال البحث واتخاذ القرار لتغيير الواقع ضعيفة ، يجد الباحث مجبرًا على تقديم عدد من الاقتراحات والتوصيات علّ ذلك يساهم في تحسين الواقع .

تحت ضوء هذه المفاهيم نقوم ببحث عدد منها مستخدمين معيارين :

الاول ، ان الاقتراحات والتوصيات هي تلك التي ذكرها افراد العينة .

الثاني ، ان نقاشها يتم حسب امكانية تطبيقها .

أ – اقتراحات وتوصيات أفراد العينة : اجابة عن السؤال رقم 65 في الاستمارة تم احصاء ستة اقتراحات وتوصيات من العمال ، وقد قمنا بتصنيفها كالتالي :

1 – الاقتراحات المادية : وهي المتعلقة بالنواحي المادية في المصنع ، اقترح بهذا الخصوص 57 عاملاً زيادة الاجر لانه غير كافٍ ، وتوفير وسائل الوقاية الكافية للعمال داخل المنشأة . والعمل على توفير السكن للعمال اقترحها 65 عاملاً .

2 – الاقتراحات الاجتماعية : اقترح 53 عاملا تحسين معاملة العمال والقضاء على الهوة الفاصلة بين الادارة والعمال ، كما اقترح 24 عاملاً توفير وسائل الترفيه والترويح في الوحدة والتي لاوجود لها الآن لأن لها فعالية في رفع معنويات العمال . مع العلم ان النشاطات الرياضية الموجودة لا يشارك فيها الا عدد قليل من العمال .

3 – اقتراحات ادارية : اقترح 63 عاملاً توظيف طبيب دائم في الوحدة

واجراء كشوف طبية دورية للعمال ، كما ان البعض يقترح ان لا يكلف المسؤولـون العمال باعمال خارجة عن مهامهم فى ورشات أخرى لان فى هذا انهاكاً لقوتهـم واقترحوا ايضا التعجيل فى حل مشاكل العمال الذين هم فى سن التقاعـد الذين لا يزالون فى عملهم رغم أنهم تجاوزوا سن التقاعد بستة شهور أو سنة كمـا صرحوا به لنـا .

4 ـ اقتراحات أخـرى :

ـ 41 عاملا اقترحوا توفير وسائل النقل الكافية وخاصة التى تنقل العمال الـى اماكن سكناهم البعيدة عن مكان العمل ، لان النقل الذي توفره الشركة يقتصـر على نقل العمال من مكان العمل الى غابة المدينة فقط ، البعض ان يأخـذوا وسلة نقل ثانية من اجل العودة الى بيوتهم .

5 ـ 29 عاملا ليس لديهم اية اقتراحـات .

ب ـ اقتراحات الباحثة :

1 ـ توفير وسائل الامن الكافية للعمال بما فيها خاصة تناول الحليب يوميـا للوقاية من الاصابة بالامراض الصدرية التى يتعرض لها بعض العمال فى الورشـات الانتاجية . ان وسائل الامن موجودة ولكنها غير صالحة للاستعمال وخاصة منهـا الاحذية ومع ذلك فان العامل يرتديها متذمـرا .

2 ـ ينبغى أن يقوم مجلس العمال بدوره المنوط به وخاصة فى عملية توعية العمال وتثقيفهم انه لا يقوم بتوعية العمال ، انه اسم بلا مسمى .

3 ـ ضرورة توظيف طبيب يستقر فى المنشأة وان تجرى كشوف دورية وعاديـة للعمال كلما اقتضت الضرورة ذلك .

4 ـ العمل على تحسين المعاملة والعلاقات بين الادارة والعمال لان هذا يعطى للعامل الثقة فى النفس ويرفع من معنوياته وهذا يعود بالايجاب علـى الانتاج .

5 ـ المساواة فى الاستفادة من الخدمات الاجتماعية المتوافرة وعدم التمييـز بين عامل وعامل آخر فى الاستفادة منها خاصة ماتعلق بالتكوين المهنى للعمال .

6 ـ اشراك العمال فى الاجتماعات التى تنظمها الادارة ومحاولة التعرف

على العراقيل والمشاكل التي تعترض طريق العامل في القيام بعمله حتى يمكن القضاء عليها .

7 ـ المحاولة بقدر المستطاع توفير السكن لعمال المنشأة الذين هم في حاجة ملحة الى السكن .

8 ـ القيام بترقية العمال كما ينص عليها القانون .

باختصار ، فان مجمل هذه الاقتراحات قد يبدو أمرًا عادياً في الظروف المادية ، أي اذا كانت هناك جدية في العمل خاصة مايتعلق بالاقتراحات اللا مادية التي تنفيذها لا يكلف شيئاً اللهم الا التشبع بروح المسئولية تجاه العمال . ان محاولة الدولة مؤخراً للقضاء على البيروقراطية يجب أن تتوسع حتى تصل الى العلاقات بين من هم فوق ومن هم تحت .

الخاتمـــــة

يتميز هذا البحث بجانبين رئيسيين هما :

أنه وصفي DESCRIPTIVE وتوجيهي PRESCRIPTIVE . فهو وصفي لان من خلاله جرت محاولة لوصف ظاهرة الاغتراب وتحليلها وتحليل العوامل التي تساهم في تكوينها من جهة ، والنتائج المتمخضة عنها من جهة اخرى ، وتوجيهي لأنه تضمن عددا من التوصيات والاقتراحات لتحسين الاوضاع ،كل ذلك قد تم من خلال اختبار الفرضيتين الاساسيتين للبحث . وكانت النتيجة ان الفرضيتين صحيحتان الى حد كبير ، ولقد ثبت أن الاغتراب في المصنع الجزائري ناشئ عن وجود أنمـــاط تفاعل اداري سالبة وغير ديمقراطية ،كما أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات تقريبـــا يكاد يكون حبرا على ورق ،فالنتائج تدل على أن الارضية التي تعتمد عليهــــــا المشاركة فعلا غير موجودة الى حد بعيد في المؤسسة المدروسة .

لهذا فالاغتراب موجود كما دلت عليه الفرضية الاولى .

وقد تمت معالجة مفهوم الاغتراب من خلال ابعاده الاربعة حسب سيمان .

ولوحظ ان شدة الابعاد الاربعة هذه متساوية . ثمة تفاوت بين بعد اللاقـــوة واللامعنى . ان العمال يعرفون أنهم شبه عاجزين عن التأثير في القرارات المتعلقة بالانتاج وتسيير العمل اليومي . لكنهم يقبلون هذا الوضع على أساس أنه أمـــر طبيعي .

وهذا يؤدي الى معضلة : هل الاغتراب هو اغتراب لان العامل يشعر به أو أنه اغتراب لاننا نكشفه بالتحليل النظري والامبيريقي ؟ بعبارة أدق ، ماهـــي حقيقة الاغتراب ؟

لقد اشرنا في المقدمة الى احد تعاريف الاغتراب باعتباره انفصالا عن وضع معين . أي أن الاغتراب يوجد حيث توجد ثغرة بين الفرد والمجتمع . ان هـــذا التعريف كما يبدو ، يحل المعضلة المشار اليها أعلاه . فالاغتراب لدى العامــــل الجزائري لايوجد الا بحسب تصرفات / سلوكات العامل نفسه . فاذا كان يعتبر بعض الاوضاع المتصلة باللاقوة طبيعية بالنسبة اليه (لانه يعرف انه لايملـــك المعرفة اللازمة لاتخاذ القرار) فهو اذن غير مغترب .

ويبدو أن العامل الجزائري واع تماما بسيئات النظام البيروقراطي وما يتضمنه من سوء معاملة له . وهو يشكو من هذا الوضع ولا يعتبر في علاقته بالآلة أيـــة مشكلة . انمشكلته ،حسبما تبدو له ، اجتماعية ـــ انسانية .

لقد ذكرنا قبل أن منظمة الصحة العالمية اعتبرت الاغتراب مرض العصر، لكن بلا شك، فان هذا الرأى يعنى تفاوتاً واضحاً فى مدى انتشار المرض من جهة، ونوعه من جهة أخرى. أى أن رأى منظمة الصحة العالمية هو ليس نتيجة دراسة عالمية عامة، وانما هو استخلاص من دراسات وملاحظات ربما اكثرها جرى فى بيئات مجتمعية غربية. اذن، فلا بد من الحذر من قبول هذا الرأى باعتباره معبراً عن واقع موحّد، متشابه.

لاشك ان الاعمال العلمية هى بناء متكامل، وكل باحث من الباحثين أو عالم من العلماء يضيف لبنة الى هذا البناء، من خلال مايتوصلون اليه من نظريات ومعارف جديدة باستمرار تساهم فى اثراء دائرة العلم والمعرفة.

لقد اضاف بحثنا لبنة متواضعة الى هذا البناء.

غير أن ثمة حاجة ماسة لمزيد من البحث والاستقصاء حول موضوع الاغتراب، ثمة تساؤلات اخرى ينبغى البحث عن أجوبة لها. منها مثلاً، هل الاغتراب لدى العامل الجزائرى فى الصناعة يشبه الاغتراب عند العامل فى الادارة؟ أو العامل فى سلك التعليم؟

هل الاغتراب عند الطالب الجامعى يماثل الاغتراب عند المعلم؟ هذه أسئلة يجب الاجابة عليها من خلال القيام ببحوث أخرى. وان نتائج هذه البحوث كفيلة بتحديد المعنى الدقيق للاغتراب عند كافة الفئات الاجتماعية فى الجزائر ومن ثم التعرف على العوامل المساهمة فيه.

ان التخفيف من الاغتراب او الغاء الاغتراب DEAL... هو مجال جديد للبحث. فيمكن مثلا القيام بحملات منظمة فى موسسة صناعية من أجل الغاء الاغتراب: ثم نقيس استجابات العمال قبل الحملة وبعدها لنعرف فعلاً ان كان بامكاننا التخفيف من الاغتراب عن طريقة أنشطة الحملة هذه. ان هذا النوع من البحوث التجريبية نحن بأشد الحاجة اليه فى سياق تنفيذ مخططات التنمية، بطريقة علمية مدروسة.

ان التغير الاجتماعى الذى تمر به الجزائر يمكن اعتباره منبع المشكلات التى تعرفها البلاد بما فيها الاغتراب. وان الفجوة / الثغرة التى تكلم عنها أوغبورن بين التطور المادى والتطور الثقافى جديرة بمزيد من الدراسة والبحث من أجل التعرف على هذا التفاوت فى النمو المعرفى للافراد. ولقد أشارت دراستنا فهمل

الى أن العمال يخف اغترابهم كلما تقدمت مدة خدماتهم بالمؤسسة أى كلما زادت الاقدمية . ان هذا مؤشر صغير الى فحوى الفكرة التى عبّر عنها أوغبورن ، مع ان نظريته أكبر من هذه بكثير .

باختصار ، كلما تسارع التغير الاجتماعي ، كلما صعب على الناس اللحاق بالتغيرات وتطوير قدراتهم . أى أن الاغتراب أمر لا مفر منه وهذا يدعونا الى القيام بمزيد من البحث باستمرار اذا اردنا رصد الظواهر الاجتماعية : السوية والمرضية ومتابعتها طلبا للتحكم بها . بدلاً من أن تتحكم بمصير مجتمعنا .

– أ –

– أين قضيت طفولتك ؟ ____________________

– أين قضيت العشر سنوات الماضية من حياتك ؟ ____________________

57 – الحالة المدنية : أعزب ( ) متزوج ( ) مطلق ( ) أرمل ( ) منفصل ( ) .

58 – المستوى التعليمي : أمي ( ) ، يقرأ ويكتب بالعربية ( ) يقرأ ويكتب بالفرنسية ( ) .

ابتدائي ( ) متوسط ( ) ثانوي ( ) عالي ( ).

59 – عدد سنوات العمل في هذه المنشأة : ____________________

60 – هل تحمل شهادة تكوين مهني ؟ نعم ( ) لا ( )

61 – هل حصلت على تربصات ؟ نعم ( ) لا ( )

المدة ( ) داخل الجزائر ( ) خارج الجزائر ( )

62 – المرتب الشهري : | | | | | | | د ، ج .

63 – ماذا كنت تعمل قبل أن تلتحق بهذا العمل في هذه المنشأة ؟

____

64 – هل اشتغلت في عمل زراعي ؟ نعم ( ) لا ( )

(في حالة " نعم ") كم المدة ؟ ____________________

65 – اذا كانت لديك بعض الملاحظات او الاقتراحات أرجو أن تذكرها .

____

____

____

____

____

____

وشكرا .

المنشأة الوطنية لصناعة المواد الدسمة ENCG

شكل رقم : مخطط لمصانع وورشات الوحدة

باب لخروج الشاحنات

ورشة صنع الزجاجات والقرب البلاستيكية

إدارة ومصالح أخرى

ورشة ملء وتخزين وتسويق الزيت في الزجاجات البلاستيكية

مولد التيار

ورشة تكرير الزيت

ورشة صنع السمنة

ملء الزيت في القرب المعدنية ذات السعة 4 و 5 لترا

التجارة

المطعم

المخبر

مصلحة الشؤون الاجتماعية

تعاضدية الوحدة

مختلف مصالح الإدارة

مكتب مجلس العمال

خزان زيت

خزان زيت

ورشة صيانة القرب المعدنية ذات السعة 5 لتر

مركز المراقبة

مدخل الوحدة

245

شكل رقم   يبين تصور علاقة هذه المصلحة مع المصالح الأخرى.

قسم التموين

قسم التجارة

المصالح الإدارية

مصلحة الإنتاج

قسم الإمداد

مصلحة الصيانة والأمن

↔ علاقة وظيفية، تابع أو تبادل معلومات

↔ صعوبة في الاتصال وعدم تناسق وبطء في التدخل.

2 ـ فهرس الجداول :

الاشكال الواردة في البحث

ج - بين الاشكال :

3 ـ المراجع باللغة العربية :

1 ـ أ. براون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ترجمة السيد محمد واخرين ، دار المعارف ، القاهرة ، ط 2 ، 1968.

2 ـ الفاروق زكي يونس : تنمية المجتمع في الدول النامية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1967

3 ـ خير الله عصار : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982.

4 ـ خير الله عصار : مبادئ علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984

5 ـ ريتشارد شاخت : الاغتراب ، ترجمة كامل يوسف حسين ، الموسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت ، ط 1 ، 1980.

6 ـ ريمون بودون : منهج علم الاجتماع ، ترجمة هالة شبيون الحاج ، منشورات عويدات ، بيروت ط1 ، 1972.

7 ـ سيغموند فرويد : عسر الحضارة ترجمة عادل العوا ، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي ، دمشق ، 1975.

8 ـ طلال البابا : قضايا التخلف والتنمية في العالم الثالث ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، ط 2 ، 1983.

9 ـ عبد الباسط محمد حسن : أصول البحث الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية القاهرة ، ط 3 ، 1971.

10 ـ عبد الباسط محمد حسن : أصول البحث الاجتماعي ، مكتبة وهبة ، ط 2 ، 1976 .

11 ـ عبد المنعم الحنفي : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، دار العودة بيروت ، 1978.

12 ـ عدنان كرلور : التنمية ـ الصناعية وتحويل التكنولوجيا وتطويرها ، مكتبة الشعب ، الجزائر ، 1981.

13 ـ علي الكنز وآخرون : صناعة ومجتمع ، دراسة سوسيولوجية على الشركة الوطنية للحديد والصلب (1973 ـ 1982) ، عنابة.

14 ـ علي زغدود : الادارة المركزية في الجمهورية الجزائرية ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، بدون تاريخ .

15 ـ علي سعيدان : بيروقراطية الادارة الجزائرية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1981 .

16 ـ علياء شكري ، د . محمد علي محمد : قراءات معاصرة في علم الاجتماع القاهرة ، 1972 .

17 ـ محمد احمد بيومي : علم الاجتماع ، دار المعارف الجامعية ، بدون تاريخ .

18 ـ محمد عارف : المنهج في علم الاجتماع في ضوء النظرية والتكامل المنهجي ، مكتبة الانجلو المصرية . 1975 .

19 ـ محمد زيان عمر : البحث العلمي مناهجه وتقنياته ، دار الشروق للنشر والتوزيع والطباعة ، ط 3 ، 1981 .

20 ـ محمود قاسم : المنطق الحديث ومناهج البحث ، دار المعارف بمصر ، ط 1 ، 1970 .

21 ـ محمد طلعت عيسى وعدلي سليمان : الخدمة الاجتماعية العمالية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، 1968 .

22 ـ مصطفى سويف : مقدمة لعلم النفس الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ط 3 ، 1970 و ط 5 1978 .

23 ـ منير مشابك موسى : علم النفس الاجتماعي ، مطبوعة مرقونة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 1981 .

24 ـ نيقولا تيماشيف : نظرية علم الاجتماع ، ترجمة دار المعارف بمصر ، ط 2 ، 1972

25 ـ نعيم رفاعي : علم النفس في الصناعة والتجارة ، دمشق ، 1984 .

26 ـ يوسف مصطفى القاضي : مناهج البحوث وكتابتها ، دار المريخ للنشر ، المملكة العربية السعودية ، 1984 .

4 ـ المواثيق باللغة العربية

1 ـ جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني ، المعهد التربوي الوطني ، الجزائر ، 1976 .

2 ـ اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات : التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الجزائر ، 1971 .

3 ـ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية : خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية ، 1967 ـ 1978 ، الجزائر ، ماي ، 1980 .

4 ـ حزب جبهة التحرير الوطني اللجنة المركزية لجنة الاعلام والثقافة والتكوين ، قسم الاعلام والثقافة : مجموعة النصوص التشريعية للعمل ، النصوص الصادرة عن وزارة العمل من ديسمبر 1979، الى أوت 1981 تطبيقا للقانون العام للعامل . مديرية النشر والطبع والتوزيع ، نوفمبر 1982 .

5 ـ أ . ج . ع . ج : القانون الاساسي العام للعامل ، الجزائر 1978 .

6 ـ الديوان الوطني للاحصائيات : نتائج حول اليد العاملة والديمغرافية ، الجزائر ، رقم 1983/4/1 .

7 ـ المخطط الخماسي الثاني 1985 ـ 1989 : التوجيهات والمحاور الكبرى ، ديسمبر 1985 .

8 ـ وزارة التربية الوطنية مديرية التخطيط ، بيانات احصائية لسنة 1981ـ 1982 ، مارس 1982 .

ـ الجـرائد والمجـلات

1 ـ محمد بومخلوف : ((سياسة التنمية في الجزائر)) في مجلة العلوم الاجتماعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائر) العدد 9 مارس 1983 .

2 ـ جمال صالحي :"التوازن القطاعي في المخطط الخماسي ". الشعب (الجزائر) . 1983/11/28.

ـ الرسائل العلمية .

1 ـ بشايبية سعد : المشاركة في عملية اتخاذ القرارات واتجاهات العمال ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، عام 1985 .

2 ـ محمد بومخلوف : " انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة ، الاندماج والاغتراب " ، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الحلقة الثالثة في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 1983 ـ 1984 .

8 ــ محيي الدين مختار : مشكلة انحراف الاحداث ، عواملها ونتائجها ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة، عام 1984 ــ 1985 .

ــ المعجمات والقواميس والموسوعات

1 ــ المنجد في اللغة والاعلام ، دار المشرق ، بيروت ، ط2 ، 1973 .

2 ــ جمال صليبا : المعجم الفلسفي ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، الجزء الاول ، 1982 .

3 ــ دنكن ميتشيل : معجم علم الاجتماع ، ترجمة ومراجعة احسان محمد حسن دار الطليعة ، بيروت ، ط1 ، 1981 .

4 ــ عبد المنعم الحنفي : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، دار العودة، بيروت ، 1978 .

5 ــ قاموس جون ديوي للتربية : جمعها رالف ن ، وين ترجمة محمد علي العريان ، مكتبة الانجلو المصرية بالقاهرة ، 1964 .

6 ــ مراد وهبة وآخرون : المعجم الفلسفي ، دار الثقافة الجديدة ، ط 2 ، 1971 .

المراجع باللغة الأجنبية

1 - A. ANDRIEUX ET JEAN LIGNON : L'OUVRIER D'AUJOURD'HUI , PARIS, GAUTHIER, 1966.

2 - ANDRE GORZ: CRITIQUE DE LA DIVISION DU TRAVAIL, PARIS, EDITION DU SEUIL, 1973.

3 - BENACHENHOU, ABDELLATIF: L'EXODE RURAL EN ALGERIE, PRESSE DE L'ENAP. FEVRIER 1970.

4 - BERNARD MOTTES : LA SOCIOLOGIE INDUSTRIELLE, PARIS PUF, 1975.

5 - C. WRIGHT MILLS : COLS BLANC : TRADUCTION FRANCAISE MARPERO 1966

6 - FELIX GEYER: ALIENATION THEORIES, PERGANON INTERNATIONAL LIBRARY DANS LES CHAPPITRES XVI XVII.

7 - FRANCOIS PERROUX : ALIENATION ET SOCIETE INDUSTRIELLE, PARIS GALLIMARD, 1970.

8 - GEORGE FRIEDMAN ET PIERRE NAVILLE, TRAITE DE SOCIOLOGIE DE TRAVAIL, LIBRAIRIE ARNAND COLIN, PARIS, 1961.

9 - GUY CAIRE : LES SYNDICATS OUVRIES, PARIS, PUF. 1971.

10 - GERARD CHARLIMAND ET AUTRE L'ALGERIE INDEPENDANTE PETITE COLLECTION, PARIS 1972.

11 - JEAN YVES CALVES :LA PENSEE DE KARL MARX, PARIS, EDITION DU SEUIL, 1970.

12 - JOACHIM ISRAEL : L'ALIENATION DE MARX A LA SOCIOLOGIE CONTEMPORAINE, UNE ETUDE MACRO-SOCIOLOGIQUE, TRADUIT DE L'ANGLAIS PAR NELLO ZAGNOLI, EDITION ANTROPOS, PARIS 1972.

13 - KARL MARX ET NOTRE TEMPS, (ARTICLES ET DISCOURS) EDITION DU PROGRES, MOSCOU, 1983.

14 - LOUIS D'HAINAUT: CONCEPTS ET METHODES DE LA STATISTIQUE . TOME I EDITION LABOR-BRUXELLES FERNAND NATHAN, 1975.

15 - MARTIN BULMER, IN " PREFACE " TO: ROBERT BURGESS, IN THE FILD, GEORGE ALLEN UNWIN, LONDON 1984.

16 - MARIE FRANCOISE : LES THEORIES DU LOISIRS, PARIS, PUF. 1972.

17 - MOHAMED MOUSSOUNAH : L'ENTREPRISE SOCIALISTE EN ALGERIE, OPU, 1982

18 - MOSTEFA BOUTEFNOUCHET: SYSTEME SOCIAL ET CHANGEMENT SOCIAL EN ALGERIE, OPU, ALGER 1984.

19 - M. COLLINET: L'OUVRIER FRANCAIS, ESSAI SUR LA CONDITION OUVRIERE, PARIS , EDITION OUVRIERE 1951.

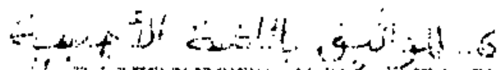
20 - PIERRE D'ARAGON: LA PARTICIPATION DANS LES ENTREPRISES, GILBERT TARROL, DONAL, NIGHTINGALE PU DE GUEBEC 1980.

21 - PIERRE JALEE : L'EXPLOITATION CAPITALISTE, INITIATION AU MARXISME FM / PETITE COLLECTION MASPERO.

22 - RALPH LINTON : THE CULTURAL BAAKGROUND OF PERSONALITY, KEGAN PAUL, LONDON, 1947.

23 - V. BABA M. JAMAL: WORK ALIENATION AND MENTAL HEALTH CONCORDIA UNIVERSITY GUEBEC, 1987.

-



1 - ACTUALITE ECONOMIE: REVUE MENSUELLE(ALGER)N° 2 MARS 1986.

2 - DANIEL LINHART: " QUELQUES REFLEXIONS A PROPOS DU REFUS DU TRAVAIL", IN REVUE SOCIOLOGIQUE DU TRAVAIL JUILLET-SEPTEMBRE.

3 - DANIEL VIDAL, ALIENATION ET ACTION IN REVUE DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL N°1 JANVIER-MARS 1969.

4 - DANIEL VIDAL : "UN CAS DE FAUX CONCEPT :LA NOTION D'ALIENATION" DANS LA REVUE DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 1969.

5 - JEAN DANIEL MARINO, BESOINS ET ALIENATION CAHIER DU CENTRE D'ETUDE ET DE RECHERCHES MARXISTES, N° 101, PARIS. 1972.

6 - MELVIN SEEMAN: LES CONSEQUENCES DE L'ALIENATION IN REVUE DE SOCIOLOGIE DE TRAVAIL N° 2 AVRIL-JUIN. PARIS 1967.

7 - RVUE REVOLUTION AFRICAINE, ORGANE CENTRAL DU PARTI F.L.N.

8 - MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE DIRECTION DE LA PLANIFICATION DES STATISTIQUES 1984-1985.

1 - JOSEPH SUMPH, MICHEL HUGUES: DICTIONNAIRES DE SOCIOLOGIE, LIBRAIRIE, LAROUSSE PARIS 1983.

2 - PETIE LAROUSSE, 1976.

3 - PETIT LAROUSSE ILLUSTRE 83, LIBRAIRIE LAROUSSE, PARIS 1983.

4 - ORACHAME LOCK, ". ALIENATION " IN SOCIAL SCIENCE ENCYCLOPEDIA ED. KUPPER, ROTLEDGE KEGAN, LONDON, 1985.

5 - WEBESTER 'S COLLAGIATE DICTIONARY, 5 TH EDITION, 1966.